

**Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja  
Berdasarkan Pasal 13 ayat 2 huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016  
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh**

**Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum**

**Oleh:**

**ANGGA DWI PRASETYO**

**NIM. 145010107111060**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MALANG**

**2018**

## HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Penelitian**

**: PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM  
PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA BERDASARKAN PASAL 13 AYAT 2 HURUF D  
PERATURAN BUPATI MOJOKERTO NOMOR 63  
TAHUN 2016 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan  
Kabupaten Mojokerto)**

**Identitas Penulis**

**:**

**a. Nama**

**: Angga Dwi Prasetyo**

**b. NIM**

**: 145010107111060**

**Konsentrasi**

**: Hukum Administrasi Negara**

**Jangka Waktu Penelitian**

**: 5 Bulan**

**Disetujui pada tanggal :**

**Dosen Pembimbing Utama**

**Dosen Pembimbing Pendamping**

  
Dr. Istislam, S.H., M.Hum

NIP. 19620823 198601 1 002

  
Herlin Wijayati, S.H., M.H

NIP. 19601020 198601 2 001

**Mengetahui**

**Ketua Bagian**

**Hukum Administrasi Negara**

  
Lutfi Efendi, S.H., M.Hum

NIP. 19600810 198601 1 002

**HALAMAN PENGESAHAN****PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA BERDASARKAN PASAL 13 AYAT 2 HURUF D  
PERATURAN BUPATI MOJOKERTO NOMOR 63 TAHUN 2016****(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Mojokerto)****Oleh :****ANGGA DWI PRASETYO****145010107111060**

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Pembimbing Utama



Dr. Istislam, S.H., M.Hum  
NIP. 19620823 198601 1 002

Pembimbing Pendamping



Herlin Wijayati, S.H., M.H  
NIP. 19601020 198601 2 001

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara



Lutfi Efendi, S.H., M.Hum  
NIP. 19600810 198601 1 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum



Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si  
NIP. 19620805 198802 1 001



# **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

**Nama : ANGGA DWI PRASETYO**

**NIM : 145010107111060**

Menyatakan bahwa dalam penulisan karya ilmiah hukum berupa skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacudalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam angka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 23 Oktober 2018

Yang menyatakan



(ANGGA DWI PRASETYO)

NIM. 145010107111060

## RINGKASAN

ANGGA DWI PRASETYO, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, September 2018, ***PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BERDASARKAN PASAL 13 AYAT 2 HURUF D PERATURAN BUPATI MOJOKERTO NOMOR 63 TAHUN 2016*** (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto) Dr. Istislam,S.H.,M.Hum., Herlin Wijayati,S.H.,M.H.

---

Pada skripsi ini penulis membahas tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Pasal 13 Ayat 2 Huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto). Dimana dalam hal yang melatar belakangi penulis skripsi ini adalah permasalahan yang timbul karena tingkat kecelakaan kerja yang tinggi dan banyak perusahaan industri yang lalai karena tidak memenuhi faktor - faktor untuk melindungi tenaga kerja dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan hal ini rumusan masalah yaitu, Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pasal 13 ayat 2 huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto? Serta Apa faktor penghambat dan solusi dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Mojokerto? Dimana untuk menjawab permasalahan diatas ini, maka menggunakan jenis penelitian hukum yuridis empiris. Serta menggunakan metode pendekatan kualitatif dan menggunakan Teknik Deskriptif analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam proses pelaporan dan pengawasan masih kurang, dimana proses pengawasan yang tidak sesuai dengan jadwal. Untuk menunjang kinerja para pengawas ketenagakerjaan agar dapat berjalan lebih efektif maka solusinya dilakukan penambahan jumlah pegawai pengawasan.

**Kata Kunci :** *Peran, Dinas Tenaga Kerja, Perlindungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*

## SUMMARY

ANGGA DWI PRASETYO, State Administrative Law, Faculty of Law Universitas Brawijaya, September 2018, **Role of Department of Labour in providing Security and Health Cover according to Article 13 Paragraph 2 Letter D of Regent Regulation of Mojokerto Number 63 of 2016** (A study in Department of Labour of the Regency of Mojokerto) Dr. Istislam, S.H., M.Hum., Herlin Wijayati., S.H., M.H.

---

This research studies the role of the Department of Labour over providing security and health cover according to Article 13 Paragraph 2 letter d of Regent Regulation of Mojokerto Number 63 of 2016. This research was initiated due to the increasing incidence of accident at work and the fact that several companies fail to meet the requirement to provide security and health cover for labours. This research observes the role of the Department of Labour of the Regency of Mojokerto in giving security and health cover according to Article 13 Paragraph 2 letter D of Regent Regulation of Mojokerto Number 63 of 2016 by the Department of Labour in the Regency of Mojokerto? And what are the impeding factors and solutions regarding the provision of the security and health cover for workers in the Regency of Mojokerto? To give answers to the research problems mentioned, this research employed empirical- juridical legal research with qualitative approach followed by descriptive analysis. The result reveals that there is a lack of supervision, in which the supervisory process taken has not been in line with the schedule. The solution is that more numbers of supervisory agencies are needed for more effective supervision.

**Keywords:** *role, Department of Labour, protection, security, and health cover for workers*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan kasih dan sayang-Nya kepada kita, sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu, yang kami beri judul **“Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 13 Ayat 2 Huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto)”**. Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi sebagian syarat-syarat memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Didalam pengerjaan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Lutfi Efendi, S.H., M.Hum. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Istislam, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya dengan penuh kesabaran membimbing Penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
4. Ibu Herlin Wijayati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan Ilmu

Pengetahuan, motivasi dan tantangan agar tidak menyerah dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak Arif Zainudin, S.H., M.Hum atas kebaikannya yang dimana selalu menjadi tempat untuk memberikan pendapat, nasehat, motivasi, dan semangat untuk mengerjakan skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah membekali penulis berbagai ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu hukum selama perkuliahan.
7. Seluruh staf pada Program Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah memfasilitasi kegiatan perkuliahan.
8. Bapak Drs. Nugraha Budhi Sulistya, M.Si selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang telah memberikan ijin penulis melakukan penelitian lapangan dan menerima penulis dengan sangat baik.
9. Para responden yang sudah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan informasi mengenai penulisan skripsi ini. Para sampel populasi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu yang sudah berkenan untuk diwawancarai mengenai penulisan skripsi ini.
10. Teristimewah pertama yang tercinta kepada kedua orang tua saya Bapak Suyud Kusrinto, S.Pi dan Ibu Dewi Kusmawati serta mertua saya Bapak Robiyanto dan Ibu Siti Fatimah yang sudah memberikan segala kasih sayang berupa dukungan dan doa-doa yang Bapak dan Ibu berikan kepada penulis selama ini. Serta segalanya Bapak dan Ibu telah memberikan kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.



11. Teristimewah kedua yang tercinta kepada keluarga kecil saya yaitu istri saya Try Wahyu Widanarti dan anak saya Ashalina Yumnnaa Naladhipa Prameswari yang senantiasa tidak berhenti memberikan semangat, dukungan, motivasi, kebahagiaan, serta doa-doa agar proses penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
12. Kepada Kakak-kakak dan saudara-saudara tercinta saya yang ada di Banyuwangi dan Jombang Terimakasih sudah banyak membantu dan memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada sahabat saya Ajus Gunabudi,S.K.G yang dimana selalu memberi semangat dan motivasi sehingga skripsi ini bias terselesaikan dengan baik.
14. Seluruh teman angkatan dan berbagai pihak yang telah banyak membantu, tetapi tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih semuanya

Saya mengharapkan semoga skripsi saya ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kemajuan ilmu pada umumnya dan kemajuan bidang Pendidikan pada khususnya. Dan saya sadari bahwa penulisan skripsi saya ini jauh dari kata sempurna.

Malang, 23 September 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	x
RINGKASAN.....	xi
SUMMARY.....	xii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	<b>12</b>
A. Kajian Umum Tentang Efektifitas, Peran, Dinas Tenaga Kerja .....	12
B. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	18
C. Kajian Umum Tentang Tenaga Kerja.....	18

D. Kajian Umum Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Metode Pendekatan.....	37
C. Lokasi Penelitian.....	37
D. Jenis dan Sumber Data.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Populasi dan Sampel.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
H. Definisi Operasional.....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	45
A. Gambaran Umum.....	45
B. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Dalam Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	61
C. Faktor Penghambat dan Solusi Dalam Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	92
<b>BAB V PENUTUP</b>	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	103

## DAFTAR TABEL

A. TABEL 1.1. Orisinalitas Penelitian.....	6
B. TABEL 4.1. Jumlah Desa dan Kelurahan Tiap Kecamatan Tahun 2015.....	50
C. TABEL 4.2. Tinggi dan Luas Daerah Menurut Kecamatan .....	52
D. TABEL 4.3. Luas Lahan Berdasarkan Ketinggian.....	53
E. TABEL 4.4. Letak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.....	56
F. TABEL 4.5. Kecelakaan Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	89
G. TABEL 4.6. Daftar Kecelakaan Kerja Tahun 2013-2017.....	90
H. TABEL 4.7. Data Tenaga Kerja Menurut Klasifikasi Perusahaan Tahun 2017	91
I. TABEL 4.8. Perusahaan Menurut Status Permodalan Tahun 2017.....	91



## DAFTAR GAMBAR

A. GAMBAR 4.1. Peta Administrasi Kabupaten Mojokerto dan Cakupan Wilayah	
Kajian.....	51



## DAFTAR BAGAN

### A. BAGAN 4.1. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

..... 60



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.<sup>1</sup> Dimana di era globalisasi sekarang membawa dampak perubahan yang cukup baik pada tatanan kehidupan global. Pada saat ini dengan seiringnya perkembangan jaman yang cukup pesat Indonesia sudah tergolong negara berkembang dalam bidang industri. Sektor industri termasuk salah satu yang berperan penting dalam pembangunan nasional yang berkontribusi semakin tinggi. Dengan berjalannya pembangunan ketenagakerjaan diarahkan dalam meningkatkan kualitas dan kontribusinya serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Hukum ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pihak yang terkait sangat luas yaitu tidak hanya mengenai pekerja dan pengusaha saja namun juga adanya pihak-pihak lain.<sup>2</sup> Dalam kegiatan perusahaan yang mempunyai peran utama dipengaruhi oleh peran manusia yaitu sebagai tenaga kerja. Dimana dari pihak perusahaan harus bisa memfasilitasi dan memberikan perlindungan yang terbaik kepada tenaga kerjanya.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2014, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm 109.

<sup>2</sup> Maimun, Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar, Pradnya Paramitha, Jakarta:2007, hlm. 11

Dimana berdasarkan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Pasal 13 ayat 2 huruf d disebutkan bahwa pelaksanaan dan memfasilitasi penerapan perlindungan Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan audit system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>3</sup>

Dengan meningkatnya persaingan dibidang bisnis ini terbuka lapangan pekerjaan sehingga membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.<sup>4</sup> Tetapi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan tenaga kerja harus memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja diperlukan peningkatan perlindungan tenaga kerja karena dalam melakukan pekerjaan banyak resiko yang dialami oleh pekerja.

Dalam ketenagakerjaan itu sendiri masih banyak timbul permasalahan yang disebabkan oleh pekerja/buruh maupun disebabkan oleh pengusaha karena lemahnya aturan atau kurangnya aturan dan penerapan. Dan salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam ketenagakerjaan yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

---

<sup>3</sup> Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 13 ayat 2 huruf d

<sup>4</sup> Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 47



Kesehatan adalah kebutuhan yang paling penting untuk seorang pekerja. Kesehatan kerja bertujuan dalam meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja. Untuk mendapatkan hasil dari pekerjaan yang optimal harus didukung dengan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan sehat. Keberhasilan dalam merealisasikan usaha kesehatan kerja akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan pendapatan serta kesejahteraan tenaga kerja. Jika kesehatan tenaga kerja kurang optimal maka berdampak pada pekerjaannya tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Undang – Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan menyatakan bahwa dalam setiap hal yang menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan pada masyarakat Indonesia akan menimbulkan kerugian ekonomi yang besar bagi negara dan setiap peningkatan derajat pada kesehatan masyarakat berarti investasi bagi Pembangunan Negara.<sup>5</sup>

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diatur dalam Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu program yang dibuat untuk pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat dari hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja tersebut dan tindakan antisipasif jika terjadi hal demikian. Untuk itu menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting karena dapat memberikan suasana lingkungan kerja yang baik ,

---

<sup>5</sup> Undang – Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan

nyaman dan aman serta dapat mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit dalam bekerja.<sup>6</sup>

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), M. Hanif Dhakiri, menyatakan angka kecelakaan kerja di kalangan pekerja sampai saat ini masih cukup tinggi. Menurut beliau, berdasarkan evaluasi data kecelakaan kerja di tahun 2017, menurut statistic kami terjadi peningkatan kecelakaan kerja sekitar 20 persen di bandingkan tahun 2016 secara nasional. Total kecelakaan kerja pada 2017 sebanyak 123 ribu kasus dengan nilai klaim Rp 971 miliar lebih. Angka ini meningkat dari tahun 2016 dengan nilai klaim Rp 792 miliar lebih. Berdasarkan laporan BPJS ketenagakerja.<sup>7</sup>

Dari data di atas mengindikasikan bahwa tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia saat ini masih tergolong tinggi. Sehingga perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tentunya masih harus ditingkatkan.

Maka keselamatan dan kesehatan kerja pegawai harus diperhatikan dengan baik seperti memberikan perlindungan diri saat bekerja, penyuluhan, jaminan kesehatan, fasilitas dll. Dalam hal ini sesuai dengan Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur dan memberikan perlindungan tenaga kerja untuk mendapatkan jaminan atas keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di tempat kerja. Maka perlu dipahami adanya pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat.

---

<sup>6</sup> Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

<sup>7</sup> (<https://finance.detik.com/moneter/d-3853101/angka-kecelakaan-kerja-ri-meningkat-ke-123-ribu-kadus-di-2017>) (diakses pada Selasa 6 Februari 2017, pukul 16:14)

Dimana dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto yang merupakan salah satu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di Indonesia harus selalu memberikan perlindungan kepada pekerja dan pengusaha di Kabupaten Mojokerto. Hal ini disebabkan karena pekerja merupakan asset pembangunan nasional yang secara normative di jamin oleh Undang – Undang dan hal tersebut adalah suatu hak yang harus diterima oleh pengusaha. Maka dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mojokerto harus mengadakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja terhadap para pekerja dan pengusaha.

Namun ada kalanya penyelenggaraan perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap kerja terhadap pekerja dan pengusaha tersebut tidaklah sesuai dengan yang apa yang telah diatur dalam Pasal 13 ayat 2 huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 tentang dimana telah disebutkan diatas. Hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi antara pengusaha dan pekerja terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. . Berdasarkan latar belakang diatas, dengan demikian peneliti menyusun penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Pasal 13 ayat 2 huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto)”**.

Berkaitan dengan substansi pembahasan, dalam penelitian lebih khusus membahas hal yang berkaitan dengan perlindungan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu, peneliti akan mendeskripsikan penelitian sebelumnya tersebut ke dalam table, sebagaimana table dibawah ini :

**Tabel 1. 1**

**Orisinalitas Penelitian**

NO	Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
1.	2015	Yuni Kartikasari (Fakultas	Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing (Studi di Dinas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap perlindungan pekerja outsourcing yang ada di Kabupaten Kediri?</li> <li>2. Apa hambatan dan upaya yang dihadapi</li> </ol>



		Hukum Universitas Brawijaya)	Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri)	oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pelaksanaan pengawasan pekerja outsourcing di Kabupaten Kediri?
2.	2018	Ricky Satria Arya Putra (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya)	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Analisis Pasal 92 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di PT. PLN (PERSERO) Kabupaten Ponorogo)	1. Bagaimana perlindungan hokum tenaga kerja outsourcing berdasarkan pasal 92 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur V Sipil Negara di PT. PLN (PERSERO) di Kabupaten Ponorogo? 2. Apa hambatan dan solusi yang dilakukan pihak PT. PLN (PERSERO) Kabupaten Ponorogo dalam perlindungan hokum tenaga kerja outsourcing berdasarkan pasal 92 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 berkaitan tentang Aparatur Sipil Negara?

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa dari kedua peneliti tersebut yang pertama terfokus kepada pelaksanaan pengawasan terhadap perlindungan tenaga kerja outsourcing di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten kediri dan yang kedua terfokus dalam perlindungan hokum terhadap kerja outsourcing berdasarkan Pasal 92 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pada PT. PLN (Persero) di

Kabupaten Ponorogo. Sedangkan Skripsi saya dimana membahas tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 13 ayat 2 huruf d di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pasal 13 ayat 2 huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto?
2. Apa faktor penghambat dan solusi dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Mojokerto?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti akan terdapat suatu tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberi arah dalam melangkah sesuai dengan maksud penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pasal 13 ayat 2 huruf d Peraturan Bupati

Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 di wilayah Kabupaten Mojokerto oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

2. Untuk mengetahui faktor penghambat serta solusi yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto berdasarkan pasal 13 ayat 2 huruf d Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Pada penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengembangan ilmu hukum.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam pemecahan permasalahan dibidang hukum.
- b. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat mengenai masalah perlindungan hukum terkait keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

- c. Dapat memberikan masukan bagi pemerintah dan khususnya untuk pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan untuk tenaga kerjanya.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Pada penelitian ini , sistematika penulisan skripsi yang akan digunakan oleh penulis dibagi menjadi 5 bab yang berurutan dan berkaitan yaitu dengan penyajian sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini meliputi latar belakang masalah , rumusan masalah , manfaat penelitian , tujuan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan mengenai tinjauan umum terkait perlindungan hukum tenaga kerja, Tinjauan umum tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai uraian jenis penelitian , jenis dan sumber bahan hukum , teknik memperoleh bahan hukum dan teknis analisis bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

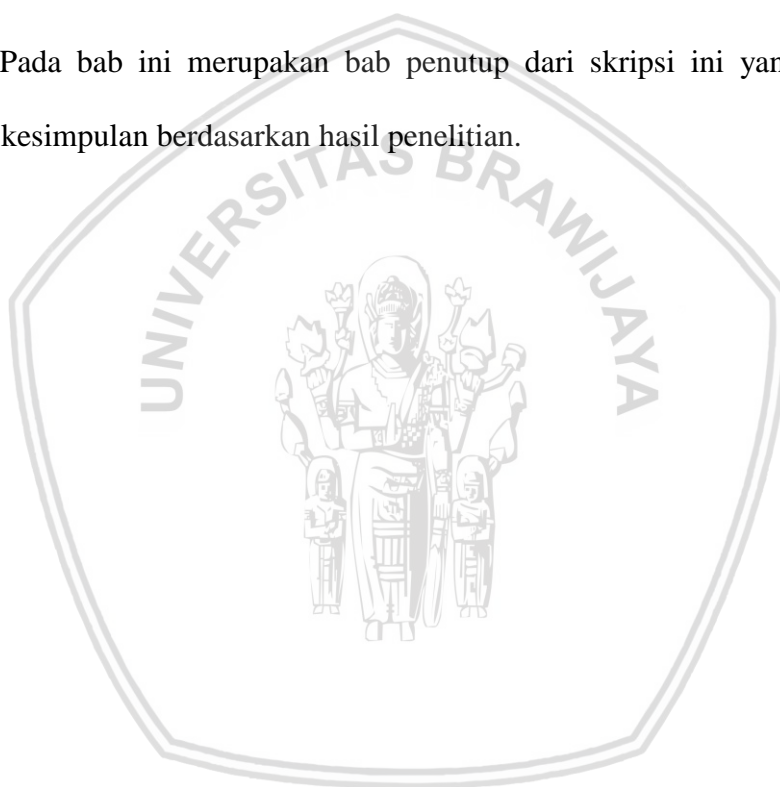


#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai analisis terhadap Undang-Undang t terkait keselamatan dan kesehatan dalam memberikan perlindungan hukum tenaga kerja.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup dari skripsi ini yang menguraikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Umum Tentang Efektifitas, Peran, Dinas Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian Efektifitas

Kata efektif berasal dari Bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektifitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia efektif adalah sesuatu yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesanannya) sejak dimulai berlakunya suatu Undang – Undang atau peraturan.<sup>8</sup>

Menurut Soerjono Soekanto menggunakan tolak ukur efektifitas dalam penegakan hukum pada lima hal yakni :<sup>9</sup>

##### 1. Faktor Hukum

Hukum berfungsi untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan.

---

<sup>8</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002. Jakarta. Balai Pustaka. Hal. 284.

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto. 2007. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Hal. 5.

Kepastian Hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seseorang hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undnag saja maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidaklah semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja.<sup>10</sup>

## 2. Faktor Penegakan Hukum

Dalam berfungsinya hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Selama ini ada kecenderungan yang kuat di kalangan masyarakat untuk mengartikan hukum sebagai petugas atau penegak hukum, artinya hukum diidentikkan dengan tingkah laku nyata petugas atau penegak hukum. Sayangnya dalam melaksanakan wewenangnya sering timbul persoalan karena sikap atau perlakuan yang dipandang melampaui wewenang atau perbuatan lainnya yang dianggap melunturkan citra dan wibawa penegak hukum. Hal ini disebabkan oleh kualitas yang rendah dari aparat penegak hukum tersebut.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ibid. Hal. 8

<sup>11</sup> Ibid. Hal. 21

### 3. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung

Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, Menurut Soerjono Soekanto bahwa para penegak hukum tidak dapat bekerja dengan baik, apabila tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional. Oleh karena itu, sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.<sup>12</sup>

### 4. Faktor Masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum. Persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

### 5. Faktor Kebudayaan

Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana yang merupakan

---

<sup>12</sup> Ibid. Hal. 37

konsepsi yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Maka, kebudayaan Indonesia merupakan dasar atau mendasari hukum adat yang berlaku. Disamping itu berlaku pula hukum tertulis (perundangundangan), yang dibentuk oleh golongan tertentu dalam masyarakat yang mempunyai kekuasaan dan wewenang untuk itu. Hukum perundang-undangan tersebut harus dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat, agar hukum perundangundangan tersebut dapat berlaku secara aktif.<sup>13</sup>

Dalam kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, karena menjadi hal pokok dalam suatu penegakan hukum, serta sebagai tolok ukur dari efektifitas penegakan hukum. Dari lima faktor penegakan hukum tersebut faktor penegakan hukumnya sendiri merupakan titik sentralnya. Hal ini disebabkan oleh baik undang-undangnya disusun oleh penegak hukum, penerapannya pun dilaksanakan oleh penegak hukum dan penegakan hukumnya sendiri juga merupakan panutan oleh masyarakat luas.<sup>14</sup>

## 2. Pengertian Peran

Dimana pengertian peran menurut para ahli yaitu peran adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan dinamis sesuai dengan status atau kedudukan yang disandang. Status dan kedudukan ini sesuai dengan

<sup>13</sup> Iffa Rohmah. 2016. Penegakkan Hukum. <http://pustakakaryaifa.blogspot.com>. Diakses : Pukul 12.00 WIB, Tanggal 8 Januari 2015.

<sup>14</sup> Ibid. Hal. 53

keteraturan social, bahkan dalam keteraturan tindakan semuanya disesuaikan dengan peran yang berbeda.<sup>15</sup>

Pengertian peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah actor atau pemain, dari suatu pengertian diatas dimana tergambar bahwa peran Dinas Tenaga Kera dalam menangani persoalan yang berkaitan dengan perselisihan tenaga kerja menjadi tanggung jawabnya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi adalah merupakan tanggung jawab dari Dinas Tenaga Kerja.

Peran dapat melekat pada suatu lembaga atau badan dan dapat pula melekat pada individu atau perseorangan. Peran yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja adalah peran yang melekat pada suatu Lembaga, yakni Dinas Tenaga Kerja oleh karena itu dalam penelitian skripsi ini, adalah mengungkap tentang peran dari Lembaga yang diteliti yakni Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

Dimana pengertian peran menurut para ahli yaitu peran adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan dinamis sesuai dengan status atau kedudukan yang disandang. Status dan kedudukan ini sesuai dengan keteraturan social, bahkan dalam keteraturan tindakan semuanya disesuaikan dengan peran yang berbeda.

---

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, 2009. Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru, Rajawali Pers, Jakarta. Hlm 212.



### 3. Pengertian Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja adalah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi. Dimana dinas tenaga kerja dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.<sup>16</sup>

Dimana Dinas Tenaga Kerja memberikan suatu pelatihan untuk tenaga kerja, agar memiliki suatu keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja

---

<sup>16</sup> Peraturan Bupati Mojokerta Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 2 ayat 4 tentang tenaga kerja

## **B. Kajian Umum Tentang Perlindungan Hukum**

### **1. Pengertian Perlindungan**

Perlindungan itu berasal dari kata dasar, dimana “lindung” yang mempunyai arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi.<sup>17</sup> Kata lindung ini yang mendapat awalan per- dan akhiran -an menjadi suatu bentuk kerja, sehingga menjadi suatu perbuatan melindungi, mengayomi, mencegah, mempertahankan membentengi.

Penegertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan suatu rasa aman, baik secara fisik maupun mental, kepala korban dan sanksi dari ancaman, terror, gangguan, dan suatu kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap – tahap penyelidikan, penyidik, penuntutan dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

## **C. Kajian Umum Tentang Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap

---

<sup>17</sup> Dendi Sugiyono, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1085

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>18</sup>

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian dari tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>19</sup>

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu kedudukan pengusaha dan pekerja saling melengkapi dalam mencapai tujuan Bersama, apabila pekerja nyaman dan mendapat perlakuan yang adil dari pengusaha maka produktifitas pekerja akan maksimal.<sup>20</sup>

## **2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

### **1. Hak Tenaga Kerja**

Dalam pembangunan nasional peran yang sangat penting yaitu tenaga kerja sehingga perlindungan tenaga kerja juga sangat diperlukan untuk menjamin hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Mengenai hak pekerja berarti menyangkut tentang hak-hak asasi maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri yang dibawa sejak lahir

---

<sup>18</sup> Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol 17 no 6, 2011), hal 70.

<sup>19</sup> Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, (Jakarta: PT. Rineka Citra, 1998), hal 03

<sup>20</sup> Abdul R. Saliman, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus, kencana, Jakarta:2011, hlm 272.

dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat harkatnya sebagai manusia. Sedangkan yang dimaksud dengan hak yang bukan asasi yaitu hak pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang – undangan yang sifatnya non asasi.<sup>21</sup>

Hak tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

1. Imbalan kerja ( gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan jika ia telah melaksanakan kewajiban.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/ dan bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak perusahaan kepadanya.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan – kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing – masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak perusahaan.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
7. Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

---

<sup>21</sup> Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2, SinarGrafika, Jakarta.

8. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
9. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
  - b. Moral dan kesusilaan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
10. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, Pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
11. Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan social tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.
12. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
13. Pekerja dan serikat pekerja berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau mengalami jalan buntu.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 103.

Hak – hak tenaga kerja adalah :

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja / perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Menatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus diterapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dipertanggungjawabkan.<sup>23</sup>

Dimana berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pasal 43 ayat 1 disebutkan bahwa Setiap pekerja / buruh berhak mendapatkan perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Hygiene perusahaan dan lingkungan kerja
- c. Moral dan kesusilaan; dan
- d. Perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai – nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang – undangan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 136

<sup>24</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 43 ayat 1



## 2. Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Pada hubungan kerja pasti ada kewajiban – kewajiban para pihak. Adapun kewajiban – kewajiban pekerja adalah sebagai berikut :

1. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan apa yang menjadi pekerjaannya. Tetapi dengan izin pengusaha/ perusahaan pekerjaan tersebut yang dapat digantikan oleh orang lain.
2. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha. Aturan – aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib dan peraturan perusahaan. Perintah – perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerjaannya yang telah diatur dalam perjanjian kerja, undang – undang dan kebiasaan setempat.
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau kejadian yang lain berdampak tidak menguntungkan atau merugikan pengusaha, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
4. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja Bersama. Selain

itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan menurut peraturan perundang – undangan, keputusan, ataupun kebiasaan.<sup>25</sup>

### 3. Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan yang telah diatur pada Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai insur pekerjaan, upah, dan perintah.” Maka hubungan kerja itu terjadi dikarenakan adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja sebagaimana terdapat pada Pasal 50 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja sebagai bagian dari suatu perjanjian, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang telah diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Perdata (KUHP Perdata) dan telah diatur juga dalam Pasal 52 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya Pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut

---

<sup>25</sup> F.X Djumaldji, 2008, Perjanjian Kerja (Edisi Revisi). Sinar Grafika, Jakarta, h.43.

merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan dengan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Adanya perjanjian kerja maka ada juga ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain adanya ikatan karena terdapat perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>26</sup>

a. Hubungan Sesama Pekerja

Dimana dalam suatu hubungan sesama pekerja didalam lingkungan perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sesama pekerja harus menjalin suatu hubungan dengan baik agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sesame pekerja harus memiliki rasa kekeluargaan dan persaudaraan yang tinggi, karena hal ini dapat meningkatkan semangat pekerja. Dengan adanya hubungan yang baik antar pekerja maka akan menimbulkan rasa nyaman dan menimbulkan suatu kerjasama yang baik. Sebaiknya jika hubungan antar pekerja tidak baik dan menimbulkan suatu pertengkaran maka dapat mengendorkan semangat pekerja, persatuan, dan persaudaraan antar pekerja.

b. Hubungan Bawahan dengan Atasan

Dalam lingkungan perusahaan tentunya pekerja mempunyai atasan. Tidak hanya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pekerja, pekerja juga harus membangun hubungan yang baik dengan atasannya. Menjaln hubungan yang baik dengan atasan akan menimbulkan rasa nyaman dalam berkerja. Dimana pekerja akan dengan senang hati bila

---

<sup>26</sup> Adrian Sutedi, 2009. Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 45.

menjalankan atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya dan akan dikerjakan dengan baik oleh pekerja.

Menjalin hubungan dengan baik harus selalu dibina oleh setiap pekerja, karena apabila timbul permasalahan maka dapat dengan mudah dipecahkan Bersama dan juga dapat ditempuh dengan cara musyawarah. Kesalahpahaman dapat dihindari, keterbukaan dapat dilakukan Bersama yang pada akhirnya membuat sesama pihak akan merasa puas.

c. Hubungan Pengusaha dengan Pekerja

Dimana dalam rangka mengembangkan usahanya, seorang pengusaha harus selalu kreatif dan mengetahui cara memasarkan barang – barang hasil produksi ke masyarakat sehingga barang tersebut dapat memberikan keuntungan dan usahanya dapat terus berlanjut. Untuk mewujudkan hal yang demikian seorang pengusaha dibantu oleh pekerjanya. Menjalin hubungan kerja yang baik antara pengusaha dengan pekerja sangat penting. Hubungan dengan pekerja harus terjalin dengan harmonis, saling memberikan informasi, dan ada rasa keterbukaan apabila ada masalah sehingga akan berdampak positif pada hasil produksi. Pengusaha harus memiliki sikap mental social seperti apa yang diterapkan dalam pedoman Hubungan Industrial Pancasila, artinya bahwa seorang pekerja dihargai dan dihormati sebagaimana manusia yang mempunyai harkat dan martabat.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Soedarjadi. Op.Cit. Hal 13-15.

## **D. Kajian Umum Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### **1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Dengan majunya perkembangan industry di era modernisasi maka dalam peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja harus melakukan pengarahan tenaga kerja secara intensif. Keselamatan kerja adalah salah satu hak pekerja/ buruh (Pasal 86 ayat (1) Undang – Undang 13 Tahun 2003).

Pada Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas. Setiap pekerja yang berada di area tempat kerja harus terjamin keselamatannya. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan di pergunakan secara aman dan efisien.

Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan dan lingkungan tempat kerja serta cara dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan juga termasuk dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan suatu produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan – peraturan perundang – undangan yang berlaku.<sup>28</sup>

Menurut Suma'ur, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara pengolahannya.<sup>29</sup>

Pada pasal 1 Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan tentang adanya 3 (tiga) unsur :

- a. Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha.
- b. Adanya tenaga kerja yang bekerja disana.
- c. Adanya bahaya kerja ditempat itu.

Keselamatan Kerja dapat terwujud jika tempat itu aman. Dan tempat kerja adalah aman, apabila bebas dari risiko terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan pekerja cedera atau bahkan meninggal.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam :

- 1) Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari – hari baginya

---

<sup>28</sup> Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 131

<sup>29</sup> Dr.Sama'mur, P.K, 1987, keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan, CV Haji Masagung, Jakarta, hlm. 1



beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan social.

- 2) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota msyarakat dan anggota keluarganya atau yang biasa disebut kesehatab kerja.
- 3) Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk menjaga pekerja dan bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat – pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.<sup>30</sup>

## 2. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sebagai suatu aspek atau unsur kesehatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Dalam pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kesehatan Kerja merupakan salah satu hak pekerja untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintergrasi dengan system manajemen perusahaan.

---

<sup>30</sup> Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. (Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia. 2010). Hlm. 61.

Menurut Suma'ur kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi – tingginya, baik fisik, mental maupun dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit ataupun gangguan – gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor- faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit – penyakit umum.<sup>31</sup>

Adapun yang dimaksud dengan kesehatan kerja menurut Iman Soepomo adalah aturan – aturan dan usaha – usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang itu melakukan karena sedang melakukan pekerjaan dalam satu hubungan kerja.<sup>32</sup>

Tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi – tingginya, baik fisik , mental , ,aupun social.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Suma'mur P.K, 1988, Hygne Perusahaan dan Kesehatan Kerja. CV Haji Masagung, Jakarta, Hlm. 1

<sup>32</sup> Imam Soepomo, "Pengantar Hukum Perburuhan", Djembatan, Jakarta, 1889, hlm 2.

<sup>33</sup> Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 140

Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi para pekerja dalam mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengadilan bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Maka tujuan dari kesehatan kerja adalah :

- a. Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja.
- c. Agar pekerja dan orang – orang disekitarnya terjamin kesehatannya.
- d. Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdayaguna.

Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu :

- a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha social.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus hanya sewaktu – waktu.

Kesehatan Kerja termasuk perlindungan social, karena berdasarkan atura -aturan yang terdapat pada Undang -Undang Nomor 12 Tahun 1984 itu terletak dalam bidang social kemasyarakatan, yaitu aturan – aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan – pembatasan terhadap kekuasaan majikan memperlakukan pekerjaanya semauanya.

Kesehatan Kerja dapat direalisasikan karena tempat kerja dalam kondisi sehat. Tempat kerja bias dianggap sehat, apabila terbebas dari resiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit sebagai akibat kondisi kurang baik ditempat kerja.

### **3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

K3 merupakan cara pencegahan kepada pekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja, yang dapat mengakibatkan kesakitan, cacat atau bahkan meninggal, sehingga dapat menimbulkan kerugian finansial baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat menurunkan produktifitas pekerjaan. Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat bekerja. Sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit fisik maupun mental.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat bekerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan

kebakaran, ketakutan listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.<sup>34</sup>

Kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontrak dengan energi (kinetic, listrik, kimiawi dan lain-lain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan.<sup>35</sup> Sebab itu sangat perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat diambil, sehingga kecelakaan tidakbteruang kembali dan kerugian akibat dari kecelakaan dapat dihindarkan.

Sebagaimana keselamatan kerja, kesehatan dan produktifitas mempunyai hubungan yang erat satu sama lain, hal ini didasarkan atas :

- a. Kondisi – kondisi yang optimal untuk kesehatan adalah optimal pula untuk produktifitas kerja, sebagai contoh : kebisingan yang ditekan minimal baik untuk kesehatan dan juga efisiensi, penenangan yang cukup untuk kenikmatan kerja, berfaedah bagi kesehatan mata, udara yang segar berguna bagi efisiensi kerja kesehatan juga, gizi yang memadai diperlukan tidak hanya untuk kesehatan tetapi juga daya kerja dan lain sebagainya.
- b. Kesehatan yang tinggi adalah cara – cara untuk mengatasi tidak produktifitasnya biaya – biaya pengobatan yang tidak perlu. Untuk menanggung kecelakaan, cacat kematian akibat dari bahaya – bahaya

<sup>34</sup> Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta;Alfabeta,2005), hlm 161.

<sup>35</sup> Manuaba, Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri (Yogyakarta;Gadjah Mada University Press,2004), hlm 193.

pekerjaan. Juga sebagai cara mengurangi tidak efisiennya pembiayaan akibat ketidakcocokan kerja, ganti kerja dan lain – lain.<sup>36</sup>

#### **4. Tujuan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga akan menunjukan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang ditimbulkan dari akibat kecelakaan dan karyawan akan dilatih dalam menghadapi resiko kerja. Program kerja keselamatan kerja adalah untuk memenuhi kepentingan Bersama, antara lain adalah<sup>37</sup> :

- a. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang timbul di tempat bekerja.
- b. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan.
- c. Perusahaan dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin, alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab.

#### **5. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Adapun I dikator dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut :

- a. Kecelakaan kerja

---

<sup>36</sup> Suma'mur P.K, 1988, Hygne Perusahaan dan Kesehatan Kerja. CV Haji Masagung, Jakarta, Hlm. 14

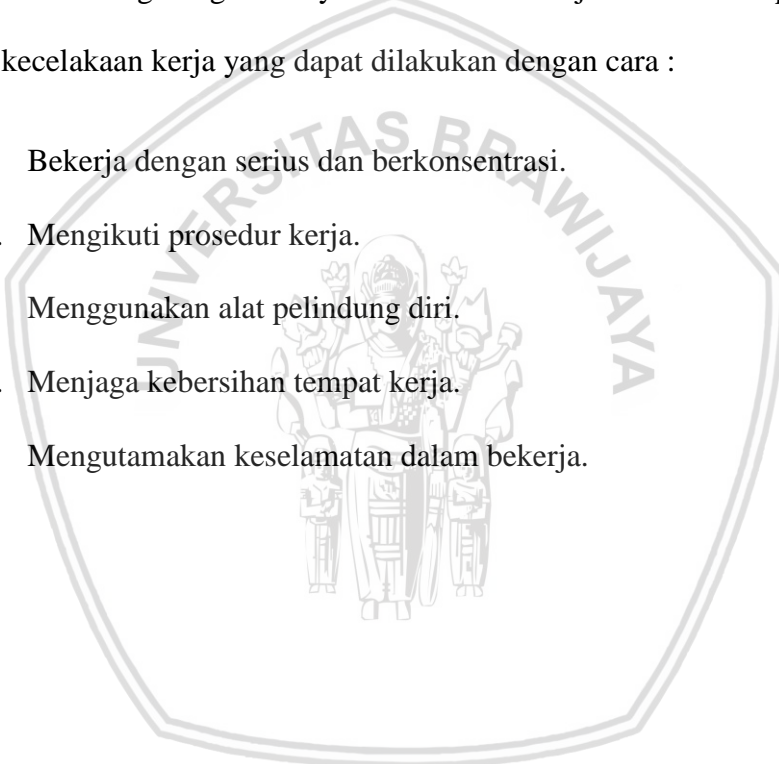
<sup>37</sup> Willie, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta ; CV. Mas Agung, 2006) hlm 35.



- b. Stress pekerjaan
- c. Kehidupan kerja yang berkualitas rendah
- d. Alat-alat perlindungan kerja
- e. Penggunaan peralatan kerja
- f. Kondisi ruang kerja

Untuk mengurangi adanya kecelakaan kerja ada beberapa pencegahan terhadap kecelakaan kerja yang dapat dilakukan dengan cara :

- a. Bekerja dengan serius dan berkonsentrasi.
- b. Mengikuti prosedur kerja.
- c. Menggunakan alat pelindung diri.
- d. Menjaga kebersihan tempat kerja.
- e. Mengutamakan keselamatan dalam bekerja.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Metode adalah proses, prinsip-prinsip untuk memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas untuk menambah pengetahuan manusia. Menurut Soerjono Soekanto pengertian penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematis dan penelitian bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.<sup>38</sup> Metode penelitian yang digunakan dalam setiap cabang ilmu pengetahuan disesuaikan dengan disiplin atau cabang ilmu pengetahuan yang diteliti

Pada penelitian ini membutuhkan data yang diperoleh dari kepustakaan dan data primer dari penelitian lapangan. Maka peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

##### A. Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris (Empirical Legal Research) atau Yuridis Empiris adalah suatu penelitian yang menganalisis efektifitas dan implementasi suatu peraturan perundangan hukum yang berlaku.<sup>39</sup> Khususnya yang berkaitan sesuai dengan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 13 Tentang Bidang Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dimana penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti langsung lapangan maka akan diperoleh data yang actual dan nyata.

<sup>38</sup> Soeryono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Pres, Jakarta 1984, Hal 6.

<sup>39</sup> Bambang Waluyo, "Metode Penelitian Hukum", Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm. 13

## B. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang digunakan oleh peneliti dengan mendasarkan pada data-data yang dinyatakan responden secara lisan atau tulisan, dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.<sup>40</sup> Pendekatan kualitatif ini penulis gunakan karena beberapa pertimbangan, antara lain :

- a) Metode ini mampu menyesuaikan secara lebih mudah untuk berhadapan dengan kenyataan
- b) Metode ini lebih peka dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan banyak penajaman terhadap pola-pola nilai yang dihadapi

## C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data lapangan untuk melengkapi penelitian ini. Lokasi penelitian yang akan digunakan dalam memenuhi data pada skripsi ini adalah di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Dimana dalam pemilihan lokasi ini karena adanya pertimbangan data kecelakaan dan keselamatan tinggi yang dialami oleh pekerja yang tinggi, dan dimana dalam perusahaan industri yang lalai karena tidak memenuhi faktor-faktor

---

<sup>40</sup> Soerjono Soekanto, 1986. Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press). Hlm.250

untuk melindungi tenaga kerja dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Dalam suatu penelitian termasuk penelitian hukum pengumpulan data merupakan salah satu tahapan dalam proses penelitian yang sifatnya mutlak. Bahan hukum bersumber dari studi kepustakaan adapun jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

##### **1. Jenis Data**

###### **a. Jenis Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara, observasi hal ini merupakan Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan responden yang telah ditentukan.

###### **b. Jenis Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dapat berupa artikel, skripsi, internet dan Undang-undang yang berkaitan dengan penelitian masalah ini serta data lain yang berupa informasi, arsip, dan laporan serta

dokumen yang berkaitan dengan masalah pada skripsi ini.

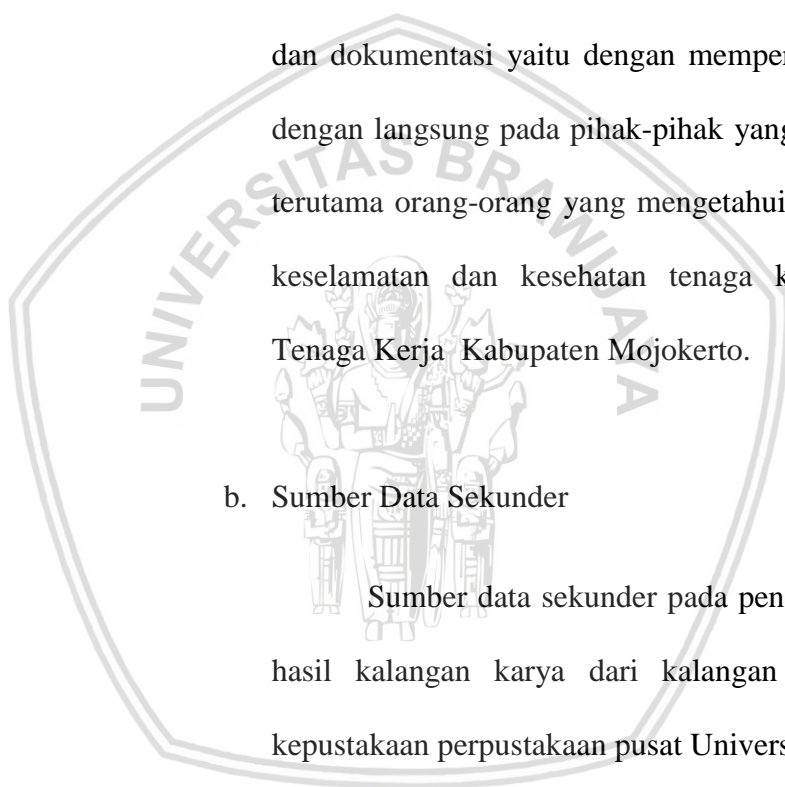
## 2. Sumber Data

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung berasal dari wawancara dan dokumentasi yaitu dengan memperoleh informasi dengan langsung pada pihak-pihak yang diwawancarai terutama orang-orang yang mengetahui terkait dengan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu hasil kalangan karya dari kalangan hukum, studi kepustakaan perpustakaan pusat Universitas Brawijaya, pusat data dan informasi hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, hasil-hasil penelitian, artikel koran dan internet serta bahan lain yang berkaitan dengan pokok bahasan.



## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan suatu penelitian, termasuk penelitian hukum pengumpulan data adalah salah satu tahapan dalam proses penelitian. Dari data yang diperoleh kita dapat mendapatkan gambaran tentang obyek yang diteliti sehingga dapat menarik kesimpulan dan penulis juga tidak mungkin terlepas dari kebutuhan akan data yang valid. Maka untuk mendapatkan data yang valid pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data :

1. Data Primer
  - a. Metode Wawancara

Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan data guna melengkapi data yang telah diperoleh. Adapun daftar yang digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan agar memperoleh data yang lengkap, sehingga proses pencarian data biar berjalan dengan lancar.<sup>41</sup> Dengan cara wawancara dapat memperoleh data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung dan sebagai respondennya adalah pegawai dibidang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Dari hasil wawancara ini diharap dapat membantu memberikan gambaran yang jelas tetang peranan Dinas Tenaga Kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

---

<sup>41</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, 1990. Metodologi Penelitian Hukum dan Yumetri. Jakarta Ghalia. Hlm 12.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan interview yang bebas terpimpin, dalam interview bebas terpimpin unsur kebebasan masih dipertahankan, sehingga kewajaran dapat dicapai secara maksimal, sehingga mudah untuk memperoleh data secara mendalam.<sup>42</sup>

## 2. Data Sekunder

### a. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal yang terkait dengan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

### b. Studi kepustakaan, yaitu suatu bentuk pengumpulan data lewat membaca buku literatur, mengumpulkan, membaca dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian, dan mengutip dari data-data sekunder yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen dan bahan-bahan kepustakaan perpustakaan pusat Universitas Brawijaya, pusat data dan informasi hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Dan beberapa buku-buku referensi, artikel-artikel dari beberapa jurnal, arsip hasil penelitian ilmiah, peraturan perundang-undangan, laporan, teori-teori, media massa, seperti

---

<sup>42</sup> Soemitro, Ronny Hanitijo, op cit, hal. 73.



koran, internet dan bahan-bahan kepustakaan lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

## F. Populasi dan Sampel

### A. Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah diterapkan.<sup>43</sup> Biasanya populasi kumpulan sangat besar dan luas akan seringkali tidak mungkin untuk meneliti seluruh populasi itu hanya diambil sebagian saja untuk diteliti sebagai sample. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pekerja dibidang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

### B. Sample

Sample adalah himpunan atau sebagian dari populasi.<sup>44</sup> Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara pengembalian subyek didasarkan dengan tujuan tertentu dan narasumber yang dimiliki dapat memberikan pandangan mengenai kasus yang ada dalam mendapatkan informasi mengenai penelitian

<sup>43</sup> Muhammad Nazir. Metode Penelitian, Jakarta. Galia Indonesia, Hlm 325.

<sup>44</sup> Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 119.

upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Adapun yang menjadi sample tidak semua posisi yang akan diteliti dan diwawancara melainkan hanya beberapa pekerja tertentu saja di Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Mojokerto yaitu :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Bapak Drs. Nugraha Budhi Sulistya,M.Si
2. Pegawai Dinas Tenaga Kerja di bidang perlindungan dan keselamatan kerja Bapak Hadi dan Bapak Endras

#### **G. Teknik Analisis Data**

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap maka tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah analisis data, pada tahap ini data yang dikumpulkan akan diolah dan dimanfaatkan sehingga dapat digunakan untuk menjawab permasalahan. Analisis data merupakan penyederhaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Untuk penelitian ini data yang telah didapatkan akan dianalisis melalui proses *deskriptif analisis* yaitu mendiskripsikan data-data yang diperoleh lapangan dan kemudian data-data tersebut akan dilakukan Analisa yang berkaitan dengan teori hukum dan peraturan

perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan sehingga ditarik suatu kesimpulan dan saran.<sup>45</sup>

## H. Definisi Operasional

1. Dinas Tenaga Kerja adalah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
2. Perlindungan itu berasal dari kata dasar, dimana “lindung” yang mempunyai arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi.<sup>46</sup>
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>47</sup>
4. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>48</sup>
5. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> Soerjono Soekanto. 1994. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta. Universitas Indonesia, hlm 63

<sup>46</sup> Dendi Sugiyono, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1085

<sup>47</sup> Lihat Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>48</sup> Lihat Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>49</sup> Lihat Pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum

##### 1. Gambaran Umum Kabupaten Mojokerto

###### a. Pemerintahan di Kabupaten Mojokerto

Dengan melihat sinyal pada pasal-pasal dua Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Mojokerto Nomor 22/Tap/Kdh/1973 tanggal 12 September 1973<sup>50</sup>, bahwa Ketetapan tentang hari jadi tersebut bersifat sementara, maka pada masa kepemimpinan Bupati Mojokerto H. Mahmoed Zain, SH, M Si sejak awal menjabat, mulai mengadakan pendekatan, mengingat hari jadi Kabupaten Mojokerto yang telah ditetapkan pada Mojokerto yang mempunyai akar sejarah berkaitan erat dengan kebesaran Kerajaan Mojopahit. Maka mulailah dilakukan berbagai upaya untuk menelusuri hari jadi Mojokerto yang lebih berakar kepada perjuangan para pendahulu bangsa ketika pada saat kejayaannya, untuk dijadikan semangat dalam membangun dan mengabdikan kepada Negara dan Bangsa saat ini serta dapat memberikan gambaran untuk mampu memberikan loncatan prestasi di masa mendatang dengan menggali potensi yang ada di daerah.

---

<sup>50</sup> Pemkab Mojokerto "Riwayat Singkat Hari Jadi Kabupaten Mojokerto" [www.kab-mojokerto.go.id](http://www.kab-mojokerto.go.id) diakses pada 13 September 2018

1) Visi

TERWUJUDNYA MASYARAKAT KABUPATEN MOJOKERTO YANG MANDIRI, SEJAHTERA DAN BERMARTABAT MELALUI PENGUATAN DAN PENGEMBANGAN BASIS PEREKONOMIAN, PENDIDIKAN SERTA KESEHATAN.

2) Misi

Misi Pembangunan Daerah Kabupaten Mojokerto 5( lima ) tahun kedepan sebagai berikut :

- a) Meningkatkan Kualitas Keimanan dan Ketaqwaan dalam Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa dan Bernegara yang selaras dengan Semangat Revolusi Mental untuk Memperkuat Citra PNS Sebagai Abdi Negara Sekaligus Pelayan Masyarakat
- b) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah yang Baik, Akuntabel, Bersih dan Berwibawa melalui Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelaksanaan Pembangunan yang lebih Profesional, Partisipatif dan Transparan
- c) Membangun Kemandirian Ekonomi yang Berdimensi Kerakyatan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Melalui Penguatan Struktur Ekonomi yang Berorientasi pada Pengembangan Jaringan Infrastruktur, UMKM, Agrobisnis, Agroindustri dan Pariwisata
- d) Membuka Ruang Komunikasi yang Efektif dan Efisien untuk Menumbuhkan Kepercayaan Sosial (social trust) dan

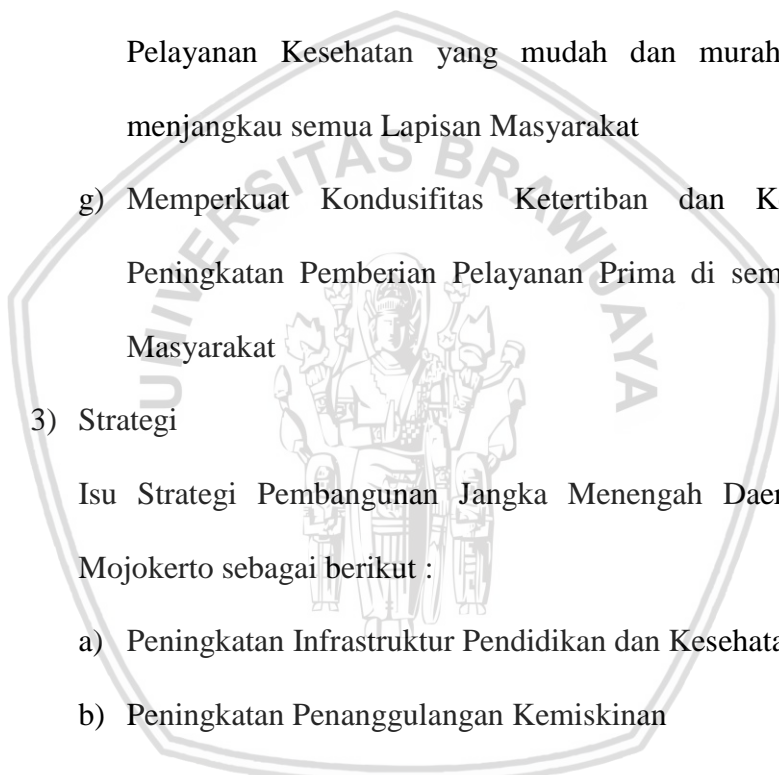
Menstimulasi Kreativitas serta Inovasi Masyarakat berlandaskan pada Etika Budaya dan Kearifan Lokal yang Lebih Berkarakter

- e) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan cara Memperbesar Peluang Akses Pendidikan yang lebih Baik untuk mengoptimalkan Kemanfaatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
- f) Memperlebar Akses dan Kesempatan untuk Memperoleh Pelayanan Kesehatan yang mudah dan murah serta mampu menjangkau semua Lapisan Masyarakat
- g) Memperkuat Kondusifitas Ketertiban dan Keamanan serta Peningkatan Pemberian Pelayanan Prima di semua Sektor bagi Masyarakat

### 3) Strategi

Isu Strategi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mojokerto sebagai berikut :

- a) Peningkatan Infrastruktur Pendidikan dan Kesehatan
- b) Peningkatan Penanggulangan Kemiskinan
- c) Peningkatan Pemenuhan Kebutuhan Sarana dan Prasarana Air Minum, Air Limbah, Drainase, Sampah dan Penanganan Kawasan Kumuh
- d) Peningkatan Pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah
- e) Peningkatan Kualitas Keimanan dan Ketaqwaan yang Selaras dengan Semangat Revolusi Mental



- f) Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik
  - g) Perencanaan Pengelolaan Infrastruktur Sumber Daya Air
  - h) Peningkatan Proses Mitigasi dan Adaptasi untuk Menghadapi Dampak Perubahan Iklim
  - i) Perencanaan Pembangunan Infrastruktur Pengairan
  - j) Peningkatan Proses Penataan Ruang
  - k) Peningkatan Proses Pertumbuhan Ekonomi
  - l) Peningkatan Kualitas Ketertiban dan Keamanan
  - m) Peningkatan Pelayanan Prima
  - n) Peningkatan Potensi Pariwisata
  - o) Menjaga Harmonisasi Hubungan Pemerintah, Swasta dan Masyarakat
  - p) Peningkatan Perluasan Lahan Pertanian dan Pangan Berkelanjutan
  - q) Pengembangan Kebijakan dan Strategi untuk Mengurangi Disparitas Wilayah
- b. Letak Geografis Kabupaten Mojokerto
- 1) Luas dan Batas Wilayah

Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur, dimana luas wilayah seluruhnya adalah 969.360 Km<sup>2</sup> atau sekitar 2,09% dari luas Provinsi Jawa Timur, dengan rincian penggunaan/pemanfaatan areal sebagai berikut<sup>51</sup>:

- Pemukiman : 132,440 Km<sup>2</sup>

<sup>51</sup>Pemkab Mojokerto, "Profil Kab Mojokerto" <http://www.mojokertokab.go.id/thm/v1/?vi=geografis> diakses pada 13 September 2018



- Pertanian : 371,010 Km<sup>2</sup>
- Hutan : 289,480 Km<sup>2</sup>
- Perkebunan : 170,000 Km<sup>2</sup>
- Rawa-rawa/waduk : 0,490 Km<sup>2</sup>
- Lahan kritis : 0,200 Km<sup>2</sup>
- Padang rumput : 1,590 Km<sup>2</sup>
- Semak-semak/alang-alang : 0,720 Km<sup>2</sup>

Penggunaan lahan di wilayah Kabupaten Mojokerto ini dari tahun ke tahun mengalami peralihan fungsi, misalnya lahan pertanian yang berubah fungsi menjadi lahan pemukiman, pekarangan, bangunan dan lahan industri serta sebagian lagi dialihkan menjadi jalan.

Kabupaten Mojokerto memiliki batas-batas administratif sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Lamongan dan Kabupaten Gresik
- Sebelah Timur : Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Pasuruan
- Sebelah Selatan : Kota Batu dan Kota Malang
- Sebelah Barat : Kabupaten Jombang
- Sedangkan ditengah-tengah terdapat wilayah Kota Mojokerto

## 2) Letak dan Kondisi Geografis

Secara geografis wilayah Kabupaten Mojokerto terletak antara 111°20'13" s/d 111°40'47" Bujur Timur dan antara 7°18'35" s/d 7°47" Lintang Selatan<sup>52</sup>.

Secara administratif Kabupaten Mojokerto masuk Wilayah Kerja Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan

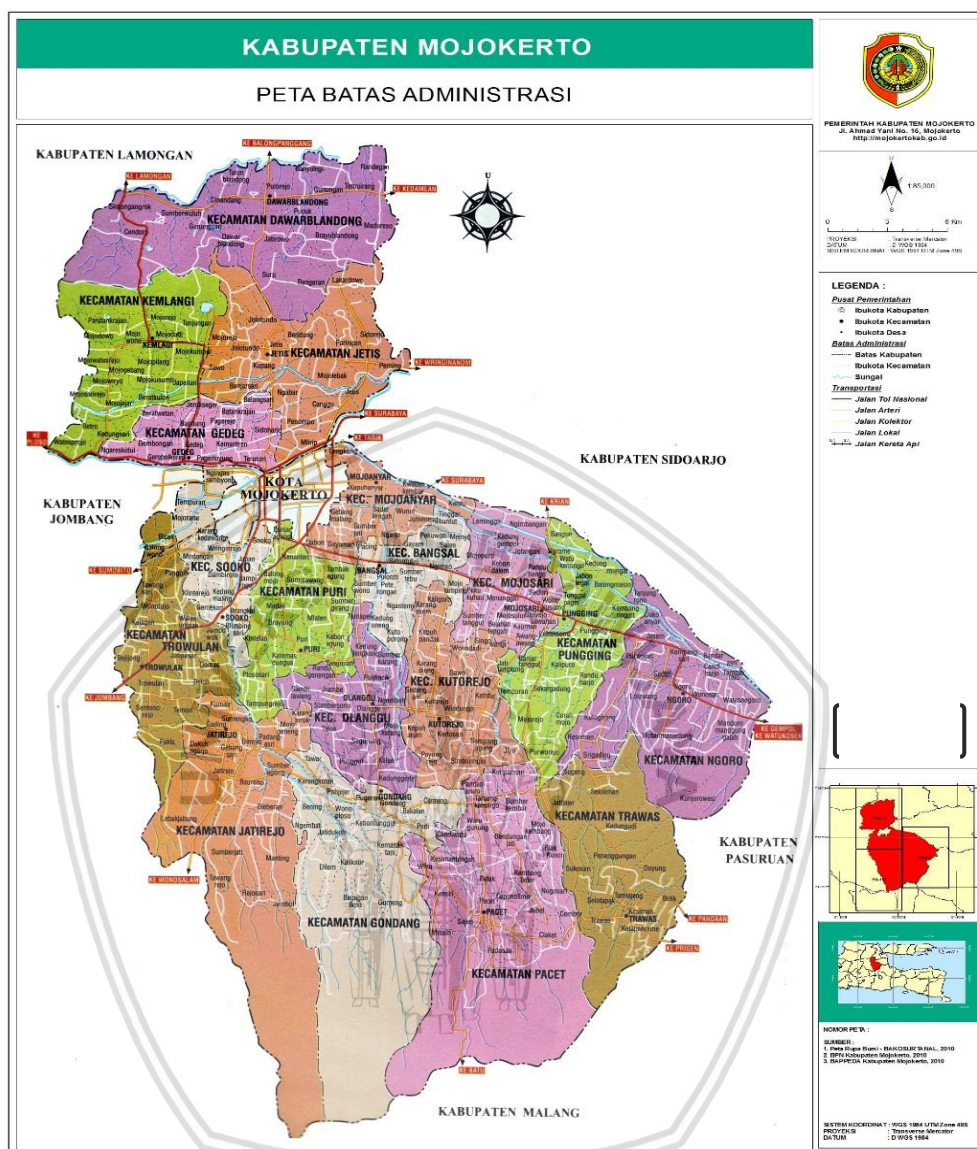
<sup>52</sup> Pemkab Mojokerto, "Profil Kab Mojokerto" <http://www.mojokertokab.go.id/thm/v1/?vi=geografis> diakses pada 13 September 2018

Bojonegoro, sedangkan secara spatial Tata Ruang Jawa Timur adalah masuk dalam kawasan pengembangan “Gerbang Kertosusila”. Kabupaten Mojokerto terdiri atas 18 Kecamatan, 299 Desa dan 5 Kelurahan dengan perincian berikut ini :

**Tabel 4.1. Jumlah Desa dan Kelurahan tiap Kecamatan Tahun 2015**

No	Kecamatan	Jumlah	
		Kelurahan	Desa
1	Trowulan		16
2	Sooko		15
3	Puri		16
4	Bangsar		17
5	Mojoanyar		12
6	Gedeg		14
7	Kemlagi		20
8	Dawarblandong		18
9	Jetis		16
10	Mojosari	5	14
11	Ngoro		19
12	Pungging		19
13	Kutorejo		17
14	Dlanggu		16
15	Jatirejo		19
16	Gondang		18
17	Pacet		20
18	Trawas		13
		5	299

Sumber :Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Mojokerto, Tahun 2015



Gambar 4.1. Peta Administrasi Kabupaten Mojokerto dan Cakupan Wilayah Kajian

Sumber : Buku Putih Sanitasi – Kabupaten Mojokerto 2012

### 3) Topografi

Berdasarkan struktur tanahnya, wilayah Kabupaten Mojokerto cenderung cekung ditengah-tengah dan tinggi di bagian selatan dan utara. Bagian selatan merupakan wilayah pegunungan dengan kondisi tanah yang subur, yaitu meliputi Kecamatan Pacet, Trawas, Gondang, dan Jatirejo. Bagian tengah merupakan wilayah dataran sedang, sedangkan bagian utara merupakan daerah perbukitan kapur yang cenderung kurang subur.

**Tabel 4.2. Tinggi dan Luas Daerah Menurut Kecamatan**

No	Kecamatan	Tinggi Rata-rata dari Permukaan Laut (m)	Luas Daerah (Km <sup>2</sup> )
1	Jatirejo	140	32,98
2	Gondang	240	39,11
3	Pacet	470	45,16
4	Trawas	600	29,86
5	Ngoro	120	57,48
6	Pungging	100	48,14
7	Kutorejo	170	42,83
8	Mojosari	100	26,65
9	Bangsar	60	24,06
10	Mojoanyar	54	23,02
11	Dlanggu	120	35,42
12	Puri	70	35,65
13	Trowulan	60	39,20
14	Sooko	64	23,46
15	Gedeg	36	22,98
16	Kemlagi	52	50,05
17	Jetis	60	57,17
18	Dawarblandong	75	58,93
Kab. Mojokerto		64	692,15

Sumber: BPS Kabupaten Mojokerto, Tahun 2015

Sekitar 30% dari keseluruhan wilayah Kabupaten Mojokerto, tingkat kemiringan tanahnya lebih dari 15 derajat, sedangkan sisanya merupakan wilayah dataran sedang dengan tingkat kemiringan kurang dari 15 derajat. Pada umumnya tingkat ketinggian wilayah di Kabupaten Mojokerto rata-rata berada kurang dari 500 meter diatas permukaan laut, dan hanya Kemacetan Pacet dan Trawas yang merupakan daerah terluas yang memiliki daerah dengan ketinggian lebih dari 700 meter diatas permukaan laut.

#### 4) Ketinggian Lahan

Berdasarkan ketinggian lahan, wilayah Kabupaten Mojokerto terletak antara 15 sampai dengan di atas 600 meter dari permukaan laut. Ketinggian lahan dari permukaan laut merupakan salah satu factor yang menentukan jenis peruntukannya, oleh larena itu ketinggian lahan merupakan salah satu penentu dalam menetapkan wilayah tanah usaha, luas daerah berdasarkan ketinggian tempat adalag sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Luas Lahan Berdasarkan Ketinggian**

No	Ketinggian Tempat (meter)	Luas	
		Ha	%
1	0-500	90.952,68	93,24
2	500-1000	6.594,29	6,76
Total		97.546,97	100,00

Sumber: BPS Kabupaten Mojokerto, Tahun 2015

## 5) Iklim

Seperti wilayah lainnya di Indonesia, di Kabupaten Mojokerto hanya dikenal dua musim, yaitu musim kemarau dan musim penghujan. Selama tahun 2012 jumlah curah hujan lebih tinggi dibanding jumlah curah hujan selama tahun 2011. Selama tahun 2012 total curah hujan setahun dari 18 stasiun pengamat yang terdapat di Kabupaten Mojokerto mencapai 1.928 mm, sedangkan tahun sebelumnya hanya sebesar 1.398 mm. Jumlah hari hujan selama tahun 2012 mencapai 92 hari dan lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2011 yang mencapai 66 hari.<sup>53</sup>

Jumlah curah hujan maupun hari hujan pada bulan Januari sampai dengan Mei 2012 di sebagian besar stasiun pengamat bulan Juni menurun dan pada bulan Agustus sampai bulan September tidak terdapat hujan sama sekali yang berarti waktunya musim kemarau. Pada bulan Oktober mulai meningkat lagi sampai akhir tahun. Hal ini disebabkan karena perubahan iklim yang tidak menentu.

## 2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, sebagai leading sector yang bergerak dibidang urusan ketenagakerjaan, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berpedoman kepada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

<sup>53</sup> Pemkab Mojokerto, "Iklim" <http://www.mojokertokab.go.id/thm/v1/?vi=iklim> diakses pada 13 September 2018



Industrial, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dimana dari peraturan tersebut untuk mendeteksi secara dini perselisihan hubungan industrial dan menjamin perlindungan tenaga kerja demi terciptanya ketenangan dan kenyamanan dalam berusaha, bekerja dan berinvestasi di wilayah Kabupaten Mojokerto.

Tenaga Kerja sebagai aset dan salah satu faktor produksi yang penting bagi Kabupaten Mojokerto. Tanpa adanya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, mengakibatkan faktor produksi alam dan faktor produksi modal tidak dapat digunakan secara optimal.

Pemerintah Kabupaten Mojokerto khususnya dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto menjawab Visi dan Misi Bupati yang tertuang didalam RPJMD dengan terus mengupayakan peningkatan mutu tenaga kerja dengan cara membekali masyarakat dengan keterampilan sehingga dapat memasuki lapangan pekerjaan sesuai yang dikehendaki. Bahkan, pemerintah sangat mengharapkan agar masyarakat mampu menciptakan lapangan kerja sendiri dengan memanfaatkan peluang yang ada atau membuka kesempatan kerja dengan tujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran terbuka.



## a. Letak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

**Tabel 4.4****Letak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.**

<b>Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto</b>	
Nama Kepala Dinas	Drs. Nugraha Budhi Sulistya,M.Si
Alamat	Jl. Pemuda No 55A Mojosari-Mojokerto
No. Telpon	(0321) 592192
No. Fax	(0321) 593581
Email	-
Website	Disnaker.mojokertokab.go.id

Sumber: (data sekunder, tidak diolah)

## b. Gambaran Umum Perencanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja

- 1) Indikator Kinerja Utama (IKU)
- 2) Rencana Strategis (RENSTRA)
- 3) Rencana Kerja (RENJA/ RKT)
- 4) RKA/ DPA
- 5) Capaian Kinerja

## c. Visi dan Misi

- 1) Visi

TERWUJUDNYA MASYARAKAT KABUPATEN MOJOKERTO  
 YANG MANDIRI, SEJAHTERA DAN BERMARTABAT  
 MELALUI PENGUATAN DAN PENGEMBANGAN BASIS  
 PEREKONOMIAN, PENDIDIKAN SERTA KESEHATAN

## 2) Misi

Membangun kemandirian ekonomi yang berdimensi kerakyatan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui penguatan struktur ekonomi yang berorientasi pada pengembangan jaringan infrastruktur, UMKM, Agrobisnis, Agroindustri dan Pariwisata

## 3) Tujuan

Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat

### d. Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.<sup>54</sup>

Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas tersebut menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi
- d. Pelaksanaan administrasi dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi

---

<sup>54</sup> Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 2 ayat 3

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya<sup>55</sup>

e. Susunan dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

Dimana sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, sebagai berikut :

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Terdiri atas

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi :
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2) Sub Bagian Penyusunan Program
  - 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Pelatihan, membawahi :
  - 1) Seksi Uji Keterampilan dan Sertifikasi
  - 2) Seksi Pelatihan Ketenagakerjaan
  - 3) Seksi Bina Lembaga Pelatihan
- d. Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, membawahi :
  - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - 2) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja

<sup>55</sup> Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 2 ayat 4

3) Seksi Transmigrasi

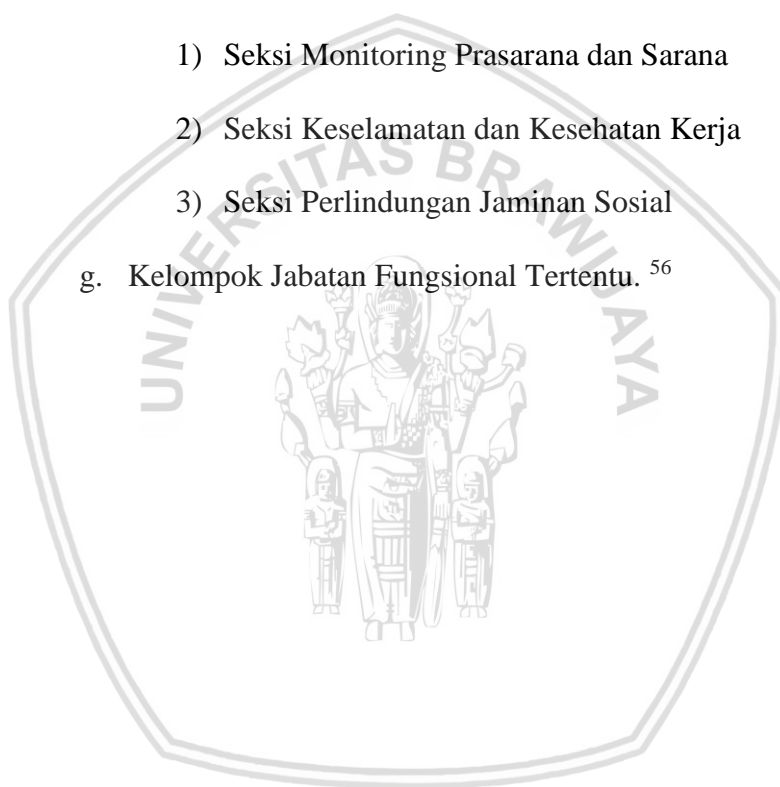
e. Bidang Hubungan Industrial, membawahi :

- 1) Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan
- 2) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial
- 3) Seksi Penyelesaian Perselisihan

f. Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja, membawahi :

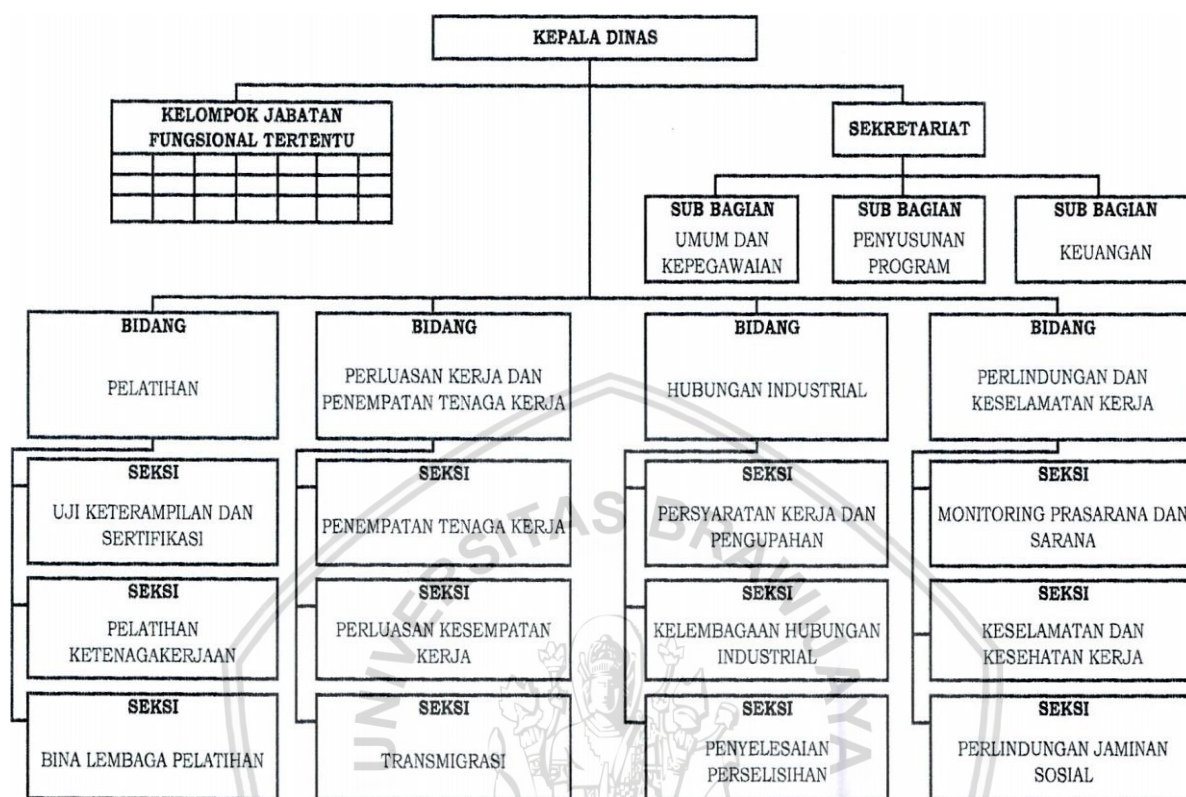
- 1) Seksi Monitoring Prasarana dan Sarana
- 2) Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 3) Seksi Perlindungan Jaminan Sosial

g. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu.<sup>56</sup>



---

<sup>56</sup> Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 3 ayat 1



**Bagan.4.1.**

### **Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto**

Sumber : Lampiran Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016

## **B. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja**

### **a. Penanganan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam Menangani Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas dan fungsi utamanya dalam mengkoordinasi kebijakan dan memfasilitasi permasalahan ketenagakerjaan, penyelesaian, perselisihan hubungan industrial. Sehingga tugas dan fungsi utama memerlukan kearifan, kecermatan, konsistensi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan. Menurut peraturan Nomor 63 Tahun 2016 oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto untuk memperkuat peranan pengawasan ketenagakerjaan, pemerintah pusat kembali menarik kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari daerah-daerah. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara oleh Bapak Drs. Nugraha Budhi Sulistya, M.Si selaku ketua Dinas Tenaga Kerja seperti berikut:

“iya disini kami mempunyai SOP sendiri untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada para karyawan, kan di Kab. Mojokerto kan merupakan salah satu kawasan industri jadi di Disnaker kami memiliki program yang kita buat untuk perlindungan terhadap pegawai dan karyawan”.<sup>57</sup>

Hal ini juga sesuai dengan kutipan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Hadi seperti kutipan berikut:

---

<sup>57</sup> Wawancara dengan Bapak Drs. Nugraha Budhi Sulistya, M.Si, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 09.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

“ iya mas kita mulai membuat program untuk penanganan dan pengendalian pada para tenaga kerja, kita mulai membuat SOP tentang K3 yang kami terapkan disetiap perusahaan maupun perusahaan kecil menengah kebawah, karena setiap perusahaan terutama perusahaan besar harus mempunyai bentuk pengendalain K3 yang diterapkan pada pegawai”.<sup>58</sup>

Dalam rangka memberikan perlindungan bagi tenaga kerja/buruh terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, bidang tugas yang harus diselenggarakan oleh seorang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, yakni terkait dengan Norma-Norma Kerja dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Adapun yang terkait dengan Norma Kerja antara lain :

- 1) Akte pengawasan
- 2) Wajib lapor ketenagakerjaan
- 3) Perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- 4) Daftar hadir pekerja;
- 5) Buku upah/daftar pembayaran upah/struktur gaji (harian, mingguan, dan bulanan);
- 6) Daftar kepesertaan Jamsostek (laporan terakhir) tenaga kerja yang diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan Bapak Hadi tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 13.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.



- 7) Daftar kecelakaan kerja untuk 1 tahun terakhir (penyebab kecelakaan kerja, surat keterangan dokter, besarnya kompensasi kecelakaan kerja yang dibayarkan);
- 8) Data serikat pekerja; i. Data tenaga kerja Asing (TKA) dan AKAD (Antar Kerja Antar Daerah).

Sedangkan yang terkait dengan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi :

- 1) Instalasi listrik, penyalur petir dan lift;
- 2) Pesawat angkat angkut;
- 3) Pesawat uap dan bejana bertekan;
- 4) Pesawat tenaga dan produksi APAR (Alat Pemadam Api Ringan);
- 5) Pelayanan Kesehatan;
- 6) Kelembagaan P2K3;
- 7) Bahan kimia berbahaya;
- 8) Personil K3.

**b. Mekanisme Pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

- 1) Sistem pengawasan ketenagakerjaan mempunyai fungsi:
  - a) Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan

orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan

- b) Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum
- c) Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku
- d) Tugas lain yang dapat menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menghalangi pelaksanaan tugas pokok pengawas atau mengurangi kewenangannya dan ketidakberpihakannya yang diperlukan bagi pengawas dalam berhubungan dengan pengusaha dan pekerja/buruh

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Endras selaku Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto diperoleh hasil bahwa Pengawasan dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan ketenagakerjaan terpadu. Mekanisme pengawasan terpadu yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto meliputi rangkaian kegiatan sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kerja
- b) Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja
- c) Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif
- d) Pelaporan hasil pemeriksaan

Menurut kutipan wawancara dengan Bapak Endras seperti pada kutipan wawancara dibawah ini:

“untuk pengawasan pda masing-masing ketenagakerja yang ada diperusahaan negeri maupun swasta, kami sudah melakukan kerjasama dan menyampaikan peraturan tentang perlindungan untuk tenaga kerja terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)”.<sup>59</sup>

Pihak yang melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan adalah Pengawas. Pegawai pengawas mempunyai hak dan kewajiban :

- a) Pengawas berhak memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh.
- b) Jika pegawai-pegawai ditolak untuk memasuki tempat-tempat tertentu, jika perlu maka dapat dengan bantuan Polisi Negara.
- c) Pengawas berhak meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada Pengusaha atau wakilnya dan Semua pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga dalam waktu yang sepantasnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu atau/dan pada waktu yang telah lampau.
- d) Dalam menjalankan tugasnya pegawai-pegawai tersebut diwajibkan berhubungan dengan organisasi buruh yang bersangkutan.

---

<sup>59</sup> Wawancara dengan Bapak Endras, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 13.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

- e) Pegawai pengawas ketenagakerjaan di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubungan dengan jabatannya.

Seperti kutipan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Drs. Nugraha Budhi Sulistya,M.Si selaku kepala Dinas Tenaga Kerja seperti berikut:

“ Kalau untuk pengawasan kita melakukannya rutin kami melakukan pengawasan dalam satu tahun kami lakukan lebih dari dua kali pengamatan dan pengawasan langsung ke perusahaan, untuk tim pengawasan kami membaginya dengan dua tim pengawas, seperti pengawas umum dan pengawas spesial, untuk pengawasan umum memiliki tugas yang secara umum melakukan pengawasan pada semua perusahaan dan dalam semua bidang, seperti pengawasan untuk proses kinerja,perekrutan karyawan. Sedangkan untuk pengawasan yang dilakukan oleh pengawas spesialis dimana mereka lebih bertanggung jawab pada pengawasan pada titik tertentu seperti hanya melakukan pengawasan pada K3”.<sup>60</sup>

Pengawas ketenagakerjaan ada dua yaitu pengawas umum dan pengawas spesialis<sup>61</sup>.

a) Pengawas Umum

Pengawas umum adalah pengawas yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang serendah-rendahnya berpendidikan DIII atau pangkat Pengatur Muda Tingkat I (II/ b) dan usia tidak melebihi 30 tahun dan telah melalui pendidikan khusus di bidang pengawasan sebagai pengawas umum. Pengawas umum mempunyai tugas :

- (1) Melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol (berkala) di perusahaan atau di tempat kerja;

<sup>60</sup> Wawancara dengan Bapak Drs. Nugraha Budhi Sulistya,M.Si, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 09.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

<sup>61</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

- (2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang undangan ketenagakerjaan;
- (3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;
- (4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya;
- (5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

b) Pengawas Spesialis

Pengawas spesialis adalah pengawas umum yang telah melaksanakan pengawasan selama lima tahun<sup>62</sup>. Jadi pengawas umum yang telah bekerja menjadi pengawas selama lima tahun dapat diajukan menjadi pengawas spesialis melalui pendidikan khusus. Misalnya Pengawas Jamsostek, Pengawas pengupahan, dll. Pengawas spesialis mempunyai tugas :

- (1) Melaksanakan kontrol (pemeriksaan berkala) di perusahaan atau tempat kerja;
- (2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundangundangan ketenagakerjaan;

---

<sup>62</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

- (3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;
- (4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan;
- (5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akte Pengawasan Ketenaga kerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

Seperti kutipan yang dilakukan dengan Bapak Endras selaku anggota pengawas Dinas Tenaga Kerja:

“ untuk mekanisme yang kami terapkan disini kami menerapkan sesuai dengan peraturan daerah yang sudah ditetapkan oleh Kabupaten Mojokerto, saya disini sebagai tim pengawasan pada tahap pertama kami melakukan penyusunan rencana, pemeriksaan di perusahaan maupun tempat kerja”<sup>63</sup>

Mekanisme kegiatan pengawasan terpadu yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

a) Penyusunan rencana kerja

Setiap pengawas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sebelum melaksanakan operasional pengawasan ke perusahaan-perusahaan, maka sebelumnya mereka menyusun rencana kerja yang diketahui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam rangka pemeriksaan.

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan Bapak Endras, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 13.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

b) Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja

Setelah memperoleh persetujuan rencana kerja oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto maka akan dibuat surat perintah tugas pengawasan dan pemeriksaan ke perusahaan yang hendak diperiksa. Setelah itu petugas akan mulai melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan. Dalam pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan ketenagakerjaan, yang menjadi obyek pengawasan oleh petugas pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto antara lain :

- (1) Jenis usaha perusahaan
- (2) Data umum perusahaan
- (3) Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat
- (4) Hubungan kerja
- (5) Pelaksanaan Pengupahan
- (6) Jamsostek dan Kesejahteraan
- (7) Keselamatan dan Kesehatan kerja

**c. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Melindungi pekerja secara tidak langsung berarti telah melindungi perusahaan tempat kerjanya, agar perusahaan tidak mengalami kendalakendala dalam usahanya, terutama dalam proses produksi apabila salah satu atau beberapa pekerjanya tidak masuk kerja karena sakit. Dinas



Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mempunyai kebijakan dan upaya-upaya dalam melakukan pembinaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Diharapkan dengan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, dapat menekan angka kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan di muka dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mempunyai program-program mengenai pembinaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut hasil penelitian kebijakan-kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mengenai pembinaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah cukup baik karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto telah membuat Kebijakan-kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang bersifat preventif, proaktif maupun represif.

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang bersifat preventif antara lain :

- 1) Pemberian bimbingan-bimbingan, seperti :
  - a) Bimbingan pencegahan kecelakaan kerja
  - b) Bimbingan kesehatan kerja
  - c) Bimbingan pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan kesehatan Kerja (P2K3)
- 2) Pengawasan Norma keselamatan dan kesehatan kerja. Kegiatan ini antara lain :
  - a) Pembuatan dan penggunaan pesawat uap

- b) Pembuatan dan penggunaan bejana tekan dan botol baja
- c) Pemasangan dan penggunaan instalasi listrik
- d) Pemasangan dan penggunaan pesawat lift untuk pengangkutan orang dan barang
- e) Pemasangan dan penggunaan instalasi penyalur petir
- f) Pemasangan instalasi penanggulangan kebakaran
- g) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja

Kebijakan-kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang bersifat proaktif antara lain :

- 1) Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Ahli K3)
- 2) Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3)
- 3) Pelaksanaan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3)
- 4) Pemberian izin, pengesahan, sertifikat keselamatan dan kesehatan kerja

Sedangkan kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang bersifat represif antara lain :

- 1) Pemeriksaan kecelakaan kerja
- 2) Penyidikan pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja

Adanya kebijakan yang bersifat preventif diharapkan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan dengan

kebijakankebijakan yang bersifat pro aktif diharapkan dapat untuk mendukung jalannya usaha peningkatan keselamatan kerja di tempat kerja. Dan Dengan kebijakan-kebijakan yang bersifat represif dapat membuat para pengusaha dan pekerja dapat berhati-hati, sehingga lebih meningkatkan keselamatan kerja.

Dalam pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto telah melaksanakan pengawasan secara terpadu dan terprogram. Apabila dicermati dalam pelaksanaan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja tersebut selalu diawali dengan berbagai sosialisasi dan diakhiri dengan pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga mengadakan kerja sama dengan kepolisian untuk mengeusut kasus pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja.

Kebijakan-kebijakan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik diharapkan dapat mengurangi atau mencegah menekan angka kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga perusahaan-perusahaan dapat beroperasi semaksimal mungkin.

#### **d. Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto**

##### **Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundangundangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang independen dan kebijakan yang sentralistik.

Tujuan diadakan Pengawasan Ketenagakerjaan <sup>64</sup>:

- 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturanperaturan perburuhan pada khususnya;
- 2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- 3) Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturanperaturan lainnya.

Seperti yang telah penulis kemukakan di muka bahwa pada dasarnya tugas maupun wewenang pengawas umum dan pengawas spesialis adalah sama, yaitu :

- 1) Melaksanakan pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja;

---

<sup>64</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR.23 Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

- 2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepadatenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundangundangan ketenagakerjaan;
- 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;
- 4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya;
- 5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus

Pengawasan dan pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto adalah pengawasan ketenagakerjaan terpadu. Mekanisme pengawasan dan pemeriksaan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto meliputi rangkaian kegiatan sebagai berikut :

- 1) Penyusunan rencana kerja
- 2) Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja
- 3) Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif
- 4) Pelaporan hasil pemeriksaan

**e. Tata Cara Disnaker Mojokerto dalam Melakukan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Bimbingan Mengenai Pencegahan Kecelakaan Kerja

Dinas tenaga kerja Kabupaten Mojokerto selalu melaksanakan bimbingan mengenai pencegahan kecelakaan kerja. Bimbingan ini selalu dilaksanakan setiap 6 bulan sekali. Bimbingan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto antara lain mengenai Inventarisasi tempat kerja yaitu mengenai peralatan atau barang apa saja apa saja yang ada di tempat kerja. Tujuan dari Pembinaan inventaris tempat kerja ini bertujuan untuk mengidentifikasi sumber bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja yang mungkin sumbernya berasal dari inventaris ataupun peralatan yang ada di tempat kerja tersebut. jadi dalam pembinaan ini Dinas akan selalu memberikan pembinaan agar perusahaan tersebut selalu menjaga inventaris tempat kerja khususnya yang bisa menjadi sumber bahaya seperti mesin-mesin, kompor, instalasi listrik , dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Hadi seperti berikut:

“ Program pembinaan yang saat ini dikerjakan oleh Disnaker, kami mulai mengadakannya program pembinaan dengan melakukan bimbingan tentang peraturan Disnaker Kabupaten Mojokerto dalam melakukan pembinaan dan perlindungan kerja. Terutama untuk perusahaan yang berhubungan dengan alat berat, kami memberikan SOP dan peraturan agar perusahaan memberikan kajimian dan pembinaan pada K3”.<sup>65</sup>

Selain pembinaan dan bimbingan mengenai inventaris tempat kerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga memberikan pembinaan

---

<sup>65</sup> Wawancara dengan Bapak Hadi, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 13.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

Inventarisasi data kecelakaan kerja dan Penyusunan statistik kecelakaan kerja. jadi perusahaan tersebut diwajibkan untuk membuat data yang seakurat mungkin mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Tujuan dari pembuatan statistik kecelakaan kerja adalah untuk mengetahui jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun ke tahun, sehingga dapat di ketahui apakah tingkat kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan atau penurunan. jadi perusahaan dituntut untuk selalu transparan apabila terjadi kecelakaan kerja. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara dengan Bapak Hadi :

“ Sejak adanya peraturan pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja angka kecelakaan yang terjadi diperusahaan mengalami penurunan, sehingga dengan adanya penerapan peraturan daerah perusahaan mulai banyak memberikan pembinaan terhadap karyawan tentang K3 dan memberikan jaminan K3 yang sesuai dengan standar dari Disnaker, sehingga angka kecelakaan dalam setiap tahunnya akan mengalami penurunan”.<sup>66</sup>

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga selalu mengadakan pembinaan mengenai Pengamanan dan perlindungan terhadap alat, mesin, pesawat, instalasi, proses produksi, bahan berbahaya dan beracun. jadi disini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto memberikan penyuluhan tentang bagaimana cara memasang alat perlindunagn diri yang benar, selain itu juga cara pemakaian dan perawatan mesin-mesin yang tepat sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja.

## 2) Bimbingan Kesehatan Kerja

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Bapak Hadi, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 13.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.



Untuk kebijakan mengenai bimbingan yang berkaitan dengan kesehatan kerja ini pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto antara lain Inventarisasi penyakit akibat kerja. Jadi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto akan memberikan bimbingan mengenai berbagai penyakit yang timbul akibat pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga akan berusaha membantu mengobati apabila ada pekerja yang menderita penyakit yang diakibatkan dari pekerjaannya. Biasanya penyakit yang sering terjadi adalah penyakit kulit yang disebabkan oleh pemakaian bahan berbahaya dan beracun. Diharapkan dengan adanya Inventarisasi penyakit akibat kerja ini dapat membantu pekerja dan pengusaha dalam upaya pencegahan penyakit akibat kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga mengadakan bimbingan mengenai Gizi kerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto akan memeriksa apakah para pekerja di suatu perusahaan telah mendapat gizi yang cukup atau belum. selain itu juga menghimbau para pengusaha untuk selalu memberikan makanan yang layak untuk para pekerjanya. Apabila tidak memberikan makanan, hendaknya para pengusaha tersebut wajib memberi uang pengganti makan yang layak. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah sebaiknya di setiap perusahaan disediakan Kantin perusahaan dan katering pengelola makanan bagi pekerja, sehingga dapat membantu para pekerja untuk mendapat gizi yang baik di tempat kerja.

Pembinaan yang tidak kalah pentingnya adalah bimbingan mengenai P3K. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto selalu memeriksa perusahaan apakah sudah terdapat kotak P3K atau belum, karena P3K merupakan salah satu perlengkapan yang penting apabila terjadi kecelakaan kerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga menghimbau kepada para pengusaha agar selalu menyediakan tenaga Paramedis dan Dokter pemeriksa kesehatan pekerja.

3) Bimbingan Pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)

Salah satu pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto adalah mengenai pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Biasanya pembinaan ini dilakukan di perusahaan yang mempekerjakan 100 orang atau lebih. Selain itu juga dilaksanakan di perusahaan yang mempunyai resiko berbahaya tinggi, seperti perusahaan kimia dan mesin berat. Salah satu yang menjadi materi pembinaan ini adalah tentang Tata cara dan prosedur pembentukan P2K3 dan Keanggotaan pengurus, tugas dan fungsi organisasi P2K3. Pada tahun 2007 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto telah mempelopori terbentuknya Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).

#### 4) Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kebijakan mengenai pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto antara lain :

##### 1) Pembuatan dan penggunaan bejana tekan dan botol baja

Hampir sama dengan Pembuatan dan penggunaan pesawat uap, kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sehubungan dengan penggunaan bejana tekan dan botol baja antara lain sosialisasi peraturan dan standar bejana tekan dan botol baja, pemantauan pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar bejana tekan dan botol baja. Kegiatan yang tidak kalah pentingnya adalah pengujian bejana tekan dan botol baja dan Pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.

##### 2) Pembuatan dan penggunaan pesawat tenaga dan produksi :

- a) Penggerak mula / motor diesel.
- b) Perlengkapan transmisi tenaga mekanik.
- c) Mesin perkakas kerja.

Rincian kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto antara lain Sosialisasi peraturan dan standar pesawat tenaga dan produksi. Kegiatan sosialisasi ini merupakan kegiatan rutinitas yang dilaksanakan oleh dinas agar para pekerja dapat menggunakan peralatan tersebut dengan baik. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara dengan Bapak Hadi seperti berikut:

“Proses pemantauan terus kami lakukan untuk mengetahui perkembangan tentang penerapan keselamatan, kesehatan dan kerja pada karyawan perusahaan, terutama pengawasan selalu kami lakukan pada perusahaan yang memiliki resiko tinggi pada tingkat kecelakaan”.<sup>67</sup>

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar pesawat tenaga dan produksi. Jadi dalam penggunaannya harus sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan kegunaannya. Hal terahir yang dilaksanakan oleh dinas adalah pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian sebagai bahan evaluasi.

### 3) Pemasangan dan penggunaan instalasi listrik

Untuk pemasangan dan penggunaan instalasi listrik ini kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto adalah sosialisasi peraturan dan standar instalasi listrik. Disini dinas akan memberikan tata cara pemasangan dan penggunaan instalasi listrik yang benar, sehingga dapat menghindari terjadinya hubungan arus pendek, selain itu penggunaan listrik yang salah dapat menyebabkan pekerja tersengat arus listrik.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar instalasi listrik. jadi perusahaan juga diharapkan dapat menghemat pemakaian arus listrik, sehingga tidak terjadi pemborosan arus listrik dan

---

<sup>67</sup> Wawancara dengan Bapak Hadi, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 13.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

penggunaan arus listrik yang melebihi beban. Kegiatan yang terakhir adalah pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.

- 4) Pemasangan dan penggunaan pesawat lift untuk pengangkutan orang dan barang

Kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sehubungan dengan pemasangan dan penggunaan pesawat lift antara lain Sosialisasi peraturan dan standar pesawat lift. sosialisasi ini salah satunya adalah cara penggunaan lift yang benar dan beban maksimum dalam penggunaan lift. selain itu dinas juga memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar pesawat lift. Kegiatan yang terakhir adalah pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian. Untuk kegiatan sosialisasi Pemasangan dan penggunaan pesawat lift untuk pengangkutan orang dan barang ini tidak dilakukan di semua perusahaan. tetapi hanya dilaksanakan di perusahaan yang mempunyai fasilitas pengangkutan lift orang dan barang.

- 5) Pemasangan dan penggunaan instalasi penyalur petir

Kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sehubungan dengan pemasangan dan penggunaan instalasi penyalur petir adalah sosialisasi peraturan dan standar instalasi penyalur petir. sosialisasi ini meliputi tata cara pemasangan dan lokasi pemasangan instalasi penyalur petir yang benar. Kegiatan lain yang dilaksanakan adalah pemantauan pelaksanaan penerapan peraturan

dan kesesuaian standar instalasi penyalur petir. Selain itu juga diadakan pemeriksaan gambar rencana dan pemasangan instalasi penyalur petir. dan pengujian instalasi penyalur petir., apakah sudah berfungsi secara maksimal atau belum.

6) Pemasangan instalasi penanggulangan kebakaran

Mengenai kebijakan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sehubungan dengan penanggulangan kebakaran, dilaksanakan kegiatan-sosialisasi peraturan dan standar instalasi penanggulangan kebakaran seperti tata cara penggunaan alat pemadam kebakaran. Dinas juga akan memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar instalasi penanggulangan kebakaran. Disini dinas akan melihat juga apakah di perusahaan tersebut telah tersedia alat penanggulangan kebakaran atau belum. Selain itu juga akan diperiksa gambar-gambar rencana dan pemasangan instalasi penanggulangan kebakaran, apakah sudah diperiksa atau belum. kemudian dilaksanakan juga pengujian instalasi penanggulangan kebakaran. apakah sudah berfungsi dengan baik atau belum. kegiatan yang terakhir adalah pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.

7) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja

Untuk pemeriksaan kesehatan pekerja dan lingkungan kerja, kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto adalah sosialisasi peraturan kesehatan kerja. Dinas akan

mensosialisasikan berbagai peraturan yang berhubungan dengan kesehatan kerja. Dinas juga akan, memeriksa pelayanan kesehatan kerja / fasilitas kesehatan perusahaan. Apakah fasilitasnya telah sesuai dan memadai atau belum. Kegiatan lainnya adalah pemeriksaan kompetensi dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja, paramedis perusahaan dan petugas P3K. pemeriksaan ini untuk mengetahui apakah dokter dan paramedis perusahaan yang bertugas memang sesuai dengan kompetensinya atau tidak.

Pemeriksaan lainnya adalah pemeriksaan dan pengujian lingkungan kerja. Apakah lingkungan kerja tersebut telah memenuhi standart kebersihan dan kesehatan atau tidak. Selain itu dinas juga mengadakan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja , baik itu untuk pemeriksaan awal, maupun pemeriksaan berkala. biasanya pemeriksaan berkala dilaksanakan setiap satu tahun sekali.. Dinas juga akan memeriksa kantin perusahaan, dan katering pengelola makanan bagi tenaga kerja untuk mengetahui apakah makanan yang selama ini telah dimakan oleh pekerja telah memenuhi standart makanan sehat yang bergisi atau belum. karena apabila makanan yang dikonsumsi tidak sehat, tentunya dapat mengurangi kesehatan dan dampaknya adalah penurunan produktifitas kerja.

8) Penyimpangan, penggunaan dan penanganan bahan kimia berbahaya

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas yang berhubungan dengan penyimpanan, penggunaan dan penanganan bahan kimia



berbahaya antara lain sosialisasi penggunaan dan penanganan bahan kimia tersebut, bagaimana cara menggunakan bahan kimia yang aman. Hal ini juga dimaksudkan untuk menanggulangi penyimpangan pemakaian bahan kimia yang berbahaya, karena apabila tidak hati-hati penggunaan bahan kimia yang salah dapat mengakibatkan penyakit. Selain itu dinas juga akan memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar.

Kegiatan lainnya adalah pemeriksaan label dan tanda peringatan, Dinas akan memeriksa apakah bahan-bahan kimia yang beracun dan berbahaya tersebut sudah diberi label dan tanda khusus atau belum. Pemberian label dan tanda peringatan ini adalah untuk membedakan bahan kimia biasa dengan bahan kimia yang beracun dan berbahaya, sehingga pekerja dapat lebih berhati-hati apabila hendak menggunakan bahan kimia berbahaya tersebut.

#### 9) Pemeriksaan kecelakaan kerja

Pemeriksaan ini antara lain pemeriksaan yang berhubungan dengan kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja dan keadaan bahaya lainnya. Kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang berhubungan dengan kecelakaan kerja ini antara lain apabila terjadi kasus kecelakaan kerja, dinas akan menerima laporan kecelakaan tenaga kerja. Disini dinas akan menerima laporan mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di suatu

perusahaan. kemudian dinas akan mengadakan pemeriksaan secara langsung di tempat kejadian perkara.

Setelah melaksanakan pemeriksaan di tempat kejadian kemudian dinas akan melakukan kajian (analisis) kecelakaan dan menentukan penyebab utamanya. Kemudian dinas akan melakukan langkah-langkah preventif agar tidak terulang lagi kecelakaan kerja tersebut. Kecelakaan kerja yang terjadi tersebut juga nantinya akan dicatat dan dimasukkan kedalam data statistik. b.

10) Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Ahli K3)

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang berhubungan dengan pemberdayaan pelaksanaan kegiatan ahli keselamatan dan kesehatan kerja ( Ahli K3 ) adalah Menerima laporan rencana kerja / kegiatan Ahli K3. Dinas akan selalu menerima laporan rencana kerja ahli K3, rencana kerja tersebut diserahkan kepada dinas untuk diperiksa dan diteliti apakah rencana kerja / kegiatan Ahli K3 tersebut telah sesuai atau sesuai peraturan dan standar yang digunakan Ahli K3 bersangkutan atau belum, jika belum, maka dinas akan merevisinya agar tidak menyimpang dari peraturan.

Jika rencana kerja dari Ahli K3 telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka dinas akan menyetujui rencana kerja / kegiatan yang dilaporkan dan kemudian Ahli K3 dapat segera melaksanakan

kegiatan pemeriksaan. Setelah pemeriksaan oleh ahli K3 tersebut selesai, dinas akan memeriksa laporan kegiatan pemeriksaan / pengujian Ahli K3 yang telah dilaksanakan. Apabila laporan pemeriksaan Ahli K3 tersebut dinilai oleh dinas tidak sesuai maka dinas akan menolak laporan tersebut, namun apabila laporan pemeriksaan Ahli K3 tersebut dinilai baik, maka dinas akan menyetujui laporan hasil pemeriksaan / pengujian Ahli K3.

11) Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3)

a) Perusahaan jasa yang dimaksud antara lain <sup>68</sup>:

- (1) Jasa pemeriksaan dan pengujian teknik.
- (2) Jasa pemeriksaan, pengujian dan atau pelayanan kesehatan kerja.
- (3) Jasa konsultasi keselamatan dan kesehatan kerja.
- (4) Jasa pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (5) Jasa audit keselamatan dan kesehatan kerja.
- (6) Jasa pabrikasi dan atau pemeliharaan dan atau reparasi dan atau instalasi teknik keselamatan dan kesehatan kerja.

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang berhubungan dengan Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) adalah dinas menerima laporan rencana kerja / kegiatan

---

<sup>68</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.04/MEN/1995 Tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan

PJK3. kemudian dinas akan memeriksa / meneliti validitas keputusan penunjukan PJK3 yang bersangkutan. setelah meneliti dan memeriksa validitas keputusan penunjukan PJK3 kemudian dinas akan memutuskan menyetujui atau menolak kegiatan PJK3 yang bersangkutan. Salah satu pertimbangan untuk menyetujui dan menolak kegiatan tersebut adalah kesesuaian tenaga Ahli K3 yang dimiliki dan pemeriksaan fasilitas peralatan sesuai bidang kegiatan jasanya. Apabila dinas menilai sudah cukup baik, maka akan disetujui, begitu juga sebaliknya, apabila dinas meruasa belum cukup baik, maka dinas akan menolak kegiatan tersebut.

12) Pelaksanaan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3)

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga mengenyenggarakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3). kegiatan yang dilaksanakan antara lain dinas menetapkan perusahaan yang harus menerapkan SMK3. Perusahaan yang telah ditunjuk oleh dinas harus segera menerapkan SMK3 sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dinas juga akan menetapkan perusahaan mana saja yang harus melakukan audit (eksternal) SMK3. Untuk perusahaan atau badan yang melaksanakan audit SMK3 ini akan diperiksa terlebih dahulu oleh dinas apakah perusahaan atau badan tersebut telah layak untuk melaksanakan audit SMK3. Salah satu bentuk pemeriksaan

badan yang mengaudit SMK3 ini adalah dengan memeriksa tenaga ahli ( audit ) K3 yang akan melaksanakan audit SMK3. Jika dinas telah menyetujui keseluruhan proses audit SMK3 maka proses audit dapat dimulai.

Setelah audit SMK3 selesai maka perusahaan wajib membuat laporan hasil audit yang kemudian akan dievaluasi bersama dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Hasil evaluasi audit itu nantinya akan digunakan untuk menetapkan tingkat kesesuaian hasil audit dengan standar kriteria.

13) Pemberian izin, pengesahan, sertifikat keselamatan dan kesehatan kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto memberikan izin, pengesahan dan sertifikasi mengenai keselamatan kerja. pemberian izin dan sertifikasi ini adalah izin untuk menggunakan mesin-mesin ataupun peralatan yang ada di tempat kerja, antara lain :

- a) Pesawat uap : ketel uap, pemanas air pengisi ketel, penguap, bejana uap.
- b) Bejana tekan dan botol baja.
- c) Pesawat angkat dan angkut : pesawat angkat ( crane ), forklift, bulldouzer, excavator, backhou, graider, escalator, conveyor, kereta gantung.
- d) Pesawat tenaga dan produksi : motor diesel gerator, dapur / tanur.
- e) Pesawat lift.

- f) Instalasi listrik.
- g) Instalasi penyalur petir.
- h) Instalasi penanggulangan kebakaran

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto juga memberikan sertifikasi keselamatan kerja terhadap perusahaan yang telah menerapkan dan menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kesehatan kerja seperti :

- a) Dokter perusahaan
- b) Petugas K3
- c) Paramedis perusahaan
- d) Kantin perusahaan, katering pengelola makanan bagi tenaga kerja.

#### f. Data Kecelakaan Kerja di Kabupaten Mojokerto

Hasil pemeriksaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto pada tahun 2017 terjadi sekitar 84 pekerja akibat dari kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jumlah korban akibat kecelakaan kertesbut adalah 84 pekerja dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Kecelakaan Kerja Menurut Jenis Kelamin**

No	Bulan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Januari	6	4	10
2	Februari	5	2	7
3	Maret	7	3	10
4	April	8	5	13
5	Mei	3	1	4
6	Juni	3	-	3
7	Juli	4	2	6
8	Agustus	-	1	1

9	September	3	2	5
10	Oktober	4	6	10
11	November	3	4	7
12	Desember	5	3	8
Jumlah		51	33	84

Sumber: Database Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto 2017

Sedangkan daftar kecelakaan kerja di Kabupaten Mojokerto yang terjadi dari tahun 2013-2017 menurut hasil data analisis Dinas Ketenagakerjaan didapatkan jumlah penurunan kasus kecelakaan kerja dan setelah penerapan peraturan daerah dan pembinaan yang diberikan oleh Disnaker, daftar kecelakaan kerja seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.6. Daftar Kecelakaan Kerja Tahun 2013-2017**

No	Uraian	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Kecelakaan kerja					
	a. Jumlah kejadian					
	b. Jumlah korban					
	Laki-laki	1,034	1,242	1,262	1,181	32
	Perempuan	210	225	249	264	15
Jumlah		1,244	1,467	1,511	1,445	47

Sumber: Database Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto 2017

Hasil pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto pada Tahun 2017 terdapat perusahaan yang terdaftar dan masuk kategori perusahaan kecil, sedang, dan besar seperti pada tabel berikut:



**Tabel 4.7. Data Tenaga Kerja Menurut Klasifikasi Perusahaan****Tahun 2017**

No	Klasifikasi Perusahaan	Jumlah Perusahaan	Tenaga Kerja		
			L	P	Jumlah
1	Besar ( $\geq 100$ orang)	27	7,479	6,371	13,850
2	Sedang (26-99 orang)	45	2,073	473	2,546
3	Kecil ( $<25$ -orang)	39	1,418	596	2,014
Jumlah		111	10.970	7,440	18,410

Sumber: Sumber: Database Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto 2017

Hasil pengamatan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto jumlah perusahaan yang terdaftar menurut status permodalan, seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.8. Perusahaan Menurut Status Permodalan Tahun 2017**

No	Status Permodalan	Jumlah Perusahaan
1	PMA	39
2	PMDN	38
3	Swasta/Perorangan	39
4	Join Venture	1
Jumlah		117

Sumber: Sumber: Database Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan menurut permodalan, didapatkan 117 perusahaan yang terdaftar, untuk jumlah permodalan memiliki jumlah rata-rata yang hampir sama, dimana terdapat 39 perusahaan yang mendapatkan modal secara perorangan dan PMA, sedangakn untuk permodalan dari Join Venture hanya terdapat 1 perusahaan.

### **C. Faktor penghambat dan solusi dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja**

Dalam menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di Mojokerto, dinas ketenagakerjaan memiliki beberapa kendala yang berkaitan dengan perusahaan-perusahaan bersangkutan.

Faktor penghambat yang terjadi pada penerapan perlindungan antara lain:

- a. Program sosialisasi maupun pelatihan yang masih banyak perusahaan yang tidak mengikutinya dan banyak perusahaan yang sudah bertaraf internasional lebih menggunakan SOP keselamatan dan kesehatan kerja sesuai standar luar negeri.

Sosialisasi merupakan salah satu bagian penting dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan. Sering kali perusahaan yang berada di Mojokerto merupakan perusahaan multinasional yang telah memiliki standar keselamatan kerja sendiri, Akan tetapi, hampir di banyak perusahaan yang ada, program tersebut tidak pernah dibahas dalam rapat-rapat yang diselenggarakan perusahaan. Perusahaan hanya terlalu fokus pada produksi perusahaan sedangkan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut sangat dibelakangkan. Jika sudah terjadi kecelakaan, barulah perusahaan akan mengingat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Namun tetap perusahaan tidak memprioritaskan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengoperasiannya. Sehingga dinas tenaga kerja masih tetap

harus mensosialisasikan kebijakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, sayangnya banyak perusahaan yang tidak menaruh perhatian karena telah memiliki standar keselamatan tersendiri.

- b. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan perlu turun kelapangan berdasarkan surat perintah.

Pengawasan merupakan fungsi yang penting dalam manajemen kegiatan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai harapan sehingga tujuan kegiatan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam upaya mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dilakukan pengawasan yang intensif dari berbagai pihak baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan kerja dilakukan mulai dari Skala Perusahaan, skala pekerja, hingga seluruh peralatan dan alat produksi dalam proses produksi.

Ketika sudah ditemukan pelanggaran tindak pidana ketengakerjaan dituangkan oleh pengawasan dalam akte pengawasan dalam akte pengawasan ketengakerjaan yang dipegang oleh perusahaan, lalu dikeluarkan surat pemeriksaan I sampai pemeriksaan II.

- c. Proses pelaporan dan pengawasan yang masih kurang, dimana proses pengawasan yang sudah mulai tidak sesuai jadwal.

Pada saat ditemukan suatu kesalahan dari pihak perusahaan dalam mengisi keseluruhan berkas yang ada seperti dalam mengisi wajib lapor, mendaftar ataupun memperpanjang perjanjian kerja. Dari Dinas Tenaga

Kerja dirasa masih sangat lamban untuk menindaklanjuti suatu kesalahan tersebut. Sehingga berdampak pada kurang relevannya semua data-data yang ada. Selain itu faktor lainnya timbul dari perusahaan memperumit pelaksanaan pengawasan, seperti petugas Dinas Tenaga Kerja tidak dapat mengakses dengan mudah data pegawai perusahaan. Serta masih belum ada peraturan yang lebih mengatur pada pelaksanaan pengawasan.

Sedangkan upaya yang dapat dilakukan untuk menangani hambatan yang ada adalah perlu penambahan jumlah pegawai pengawasan di dalam Dinas Tenaga Kerja. Untuk menunjang kinerja para pengawas ketenagakerjaan agar dapat berjalan lebih efektif. Selain itu perlu membuat penganggaran dana untuk pegawai pengawasan ketenagakerjaan agar pegawai pengawasan bisa mengikuti pendidikan PPNS yang nantinya dapat menangani penyidikan apabila ada kasus normatif ditingkat Kabupaten/Kota tanpa harus menunggu PPNS dari provinsi. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara dengan Bapak Hadi seperti berikut:

“kalau masalah hambatan dan program yang masih belum terlaksananya, kalau untuk contoh hambatan yang masih terjadinya seperti pengadaan proses sosialisasi dan memberikan bimbingan terhadap perusahaan maupun karyawan masih sering tidak terjadi mau mengikuti sosialisasi yang diselenggarakan, dan ada beberapa perusahaan yang masih tidak mau mengikuti peraturan Disnaker, dimana ada beberapa perusahaan yang sudah memiliki SOP sesuai dengan standar internasional”.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Wawancara dengan Bapak Hadi, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 13.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

Pertanyaan yang sama seperti yang disampaikan dengan Bapak Endras seperti berikut:

“ pasti ada hambatannya, ya kan kebanyakan juga perusahaan disini merupakan perusahaan yang dikelola oleh pengusaha asing, dimana mereka memiliki standar kualitas SOP tentang keselamatan kerja yang sudah sesuai dengan internasional, sehingga jika kami memberikan sosialisasi kurang memberikan manfaat terhadap perusahaan mereka”.<sup>70</sup>

Perlu adanya pemberitahuan terlebih dahulu pada perusahaan bila pengawas ketenagakerjaan akan melakukan kunjungan kerja. Selain itu perlu adanya kesadaran dalam hal kerjasama kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pegawai pengawasan. Selanjutnya perlu untuk saling kooperatif dan keterbukaan antara perusahaan dan petugas pengawas ketenagakerjaan terlebih dahulu agar kepala perusahaan dapat bekerjasama.

---

<sup>70</sup> Wawancara dengan Bapak Endras, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 13.00 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pasal 13 ayat 2 huruf d Nomor 63 Tahun 2016<sup>71</sup> menetapkan tentang peranana dan bentuk perlindungan yang diterapkan untuk mengurangi tingkat angka kecelakaan pada karyawan perusahaan. Kabupaten Mojokerto mempunyai program-program mengenai pembinaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut hasil penelitian kebijakan-kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mengenai pembinaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah cukup baik karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto telah membuat Kebijakan-kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang bersifat preventif, proaktif maupun represif dengan memberikan pembinaan dan sosialisai kepada perusahaan menengah maupaun perusahaan besar.
2. Faktor penghambat dan solusi
  - a. Faktor Penghambat
    - 1) Program sosialisasi maupun pelatihan yang masih banyak perusahaan yang tidak mengikutinya dan banyak perusahaan yang sudah bertaraf internasional lebih menggunakan SOP keselamatan dan kesehatan kerja sesuai standar luar negeri.

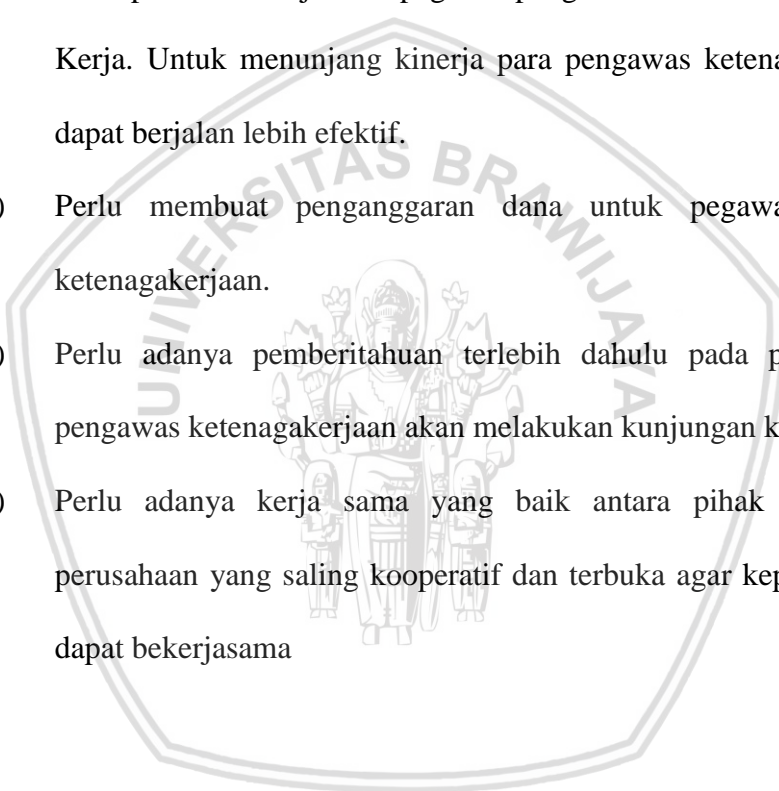
---

<sup>71</sup> Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016

- 2) Pegawai pengawasan ketenagakerjaan perlu turun kelapangan berdasarkan surat perintah.
- 3) Proses pelaporan dan pengawasan yang masih kurang, dimana proses pengawasan yang sudah mulai tidak sesuai jadwal.

b. Upaya Mengatasi

- 1) Perlu penambahan jumlah pegawai pengawasan di dalam Dinas Tenaga Kerja. Untuk menunjang kinerja para pengawas ketenagakerjaan agar dapat berjalan lebih efektif.
- 2) Perlu membuat penganggaran dana untuk pegawai pengawasan ketenagakerjaan.
- 3) Perlu adanya pemberitahuan terlebih dahulu pada perusahaan bila pengawas ketenagakerjaan akan melakukan kunjungan kerja.
- 4) Perlu adanya kerja sama yang baik antara pihak pengawas dan perusahaan yang saling kooperatif dan terbuka agar kepala perusahaan dapat bekerjasama





## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hambatan yang masih terjadi pada penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja seperti berikut:

1. Penambahan jumlah pegawai pengawasan di dalam Dinas Tenaga Kerja
2. Perlu adanya peningkatan program pengawasan untuk mengatasi sikap perusahaan-perusahaan yang kurang menerapkan standar keselamatan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Khakim, 2014, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed-Revisi. Cet.4, Bandung, PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul R. Saliman, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus, kencana, Jakarta:2011.
- Adrian Sutedi, 2009. Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta
- Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2, SinarGrafika, Jakarta.
- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. (Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia. 2010).
- Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bambang Waluyo, “Metode Penelitian Hukum”, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.
- Dendi Sugiyono, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008).
- Dr.Sama'mur, P.K, 1987, keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan, CV Haji Masagung, Jakarta.
- F.X Djumialdji, 2008, Perjanjian Kerja (Edisi Revisi). Sinar Grafika, Jakarta.
- Imam Soepomo, “Pengantar Hukum Perburuhan”, Djembatan, Jakarta, 1889.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002. Jakarta. Balai Pustaka.
- Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Maimun, Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar, Pradnya Paramitha, Jakarta:2007.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta;Alfabeta,2005).
- Manuaba, Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri (Yogyakarta;Gadjah Mada University Press,2004).
- Muhammad Nazir, Metode Penelitian, Jakarta. Galia Indonesia.
- Ronny Hanitjo Soemitro, 1990. Metodologi Penelitian Hukum dan Yumetri. Jakarta Ghalia.
- Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, (Jakarta: PT. Rineka Citra, 1998).
- Soemitro, Ronny Hanitjo, op cit.
- Soerjono Soekanto, 1986. Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Soerjono Soekanto, 2009. Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru, Rajawali Pers, Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 1994. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Soerjono Soekanto. 2007. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Soeryono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Pres, Jakarta 1984.
- Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol 17 no 6, 2011).
- Suma'ur P.K, 1988, Hygne Perusahaan dan Kesehatan Kerja. CV Haji Masagung, Jakarta.
- Willie, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta ; CV. Mas Agung, 2006).

### **Peraturan undang-undang**

Pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Bupati Mojokerta Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 2 ayat 4 tentang tenaga kerja

Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 13 ayat 2 huruf d

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 43 ayat 1

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.04/MEN/1995 Tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan.

Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Undang – Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR.23 Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

### **Internet**

(<https://finance.detik.com/moneter/d-3853101/angka-kecelakaan-kerja-ri-meningkat-ke-123-ribu-kadus-di-2017> (diakses pada Selasa 6 Februari 2017, pukul 16:14)

Disnaker.mojokertokab.go.id

<https://hiperkes.wordpress.com/2008/04/04/dasar-hukum-keselamatan-kesehatan-kerja/>

<https://hujanmanis.weebly.com/blog/tujuan-k3-keselamatan-dan-kesehatan-kerja>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kesehatan\\_dan\\_keselamatan\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Kesehatan_dan_keselamatan_kerja)

Iffa Rohmah. 2016. Penegakkan Hukum. <http://pustakakaryaifa.blogspot.com>. Diakses : Pukul 12.00 WIB, Tanggal 8 Januari 2015

Mojokertokab.go.id



## LAMPIRAN







KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
NOMOR 534 Tahun 2018

TENTANG

PENUGASAN DOSEN SEBAGAI PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
PROGRAM STUDI SARJANA ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA

- Menimbang : a. bahwa penulisan skripsi merupakan syarat yang wajib ditempuh oleh mahasiswa Program Studi Sarjana Ilmu Hukum;
- b. bahwa demi kelancaran penulisan skripsi diperlukan dosen pembimbing;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan Keputusan Dekan tentang Penugasan Dosen sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Keputusan Mendiknas Nomor 232/U/2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
4. Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi;
5. Keputusan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 57 Tahun 2015 Tanggal 2 Pebruari 2015 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
6. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 39 Tahun 2016 tentang Pedoman Pendidikan Universitas Brawijaya Tahun Akademik 2016/2017;
7. Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Nomor 992/SK.FH/2016 tentang Pedoman Pendidikan Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Tahun Akademik 2016/2017.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENUGASAN DOSEN SEBAGAI PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM STUDI SARJANA ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA

- KESATU : **Dr. Istislam, SH.MH; Herlin Wijayati, SH.MH**, masing-masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping Penulisan Skripsi mahasiswa Program Sarjana Ilmu Hukum atas nama **Angga Dwi Prasetyo NIM 145010107111060**

- KEDUA : Keputusan Dekan ini berlaku 6 bulan sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Malang  
pada tanggal 26 April 2018

DEKAN  
  
RACHMAD SAFA'AT  
N.P. 196208051988021001







**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM**

Jalan MT. Haryono No. 169, Malang 65145, Indonesia

Telp. +62-341-553898; Fax. +62-341-566505

E-mail : [hukum@ub.ac.id](mailto:hukum@ub.ac.id)

<http://www.hukum.ub.ac.id>

Nomor : 3370/UN10.F01.01/PP/2018  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Ijin Survey/Memperoleh Data/Informasi

Kepada : Yth. Bupati Kabupaten Mojokerto  
Di Kabupaten Mojokerto

Sehubungan dengan program penyusunan skripsi/tugas akhir yang merupakan syarat wajib dipenuhi oleh setiap mahasiswa Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya untuk memperoleh gelar kesarjanaan, maka dengan ini kami mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Saudara dapat mengijinkan mahasiswa kami :

Nama : Angga Dwi Prasetyo  
NIM : 145010107111060  
Alamat : Jl. K.H Yusuf. Perum. Graha Mulia Blok P-14 Malang  
Telp : 085655404486  
Konsentrasi : Hukum Administrasi Negara

untuk melakukan survey dan mendapatkan data/informasi berkaitan dengan :

judul skripsi : Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Peraturan  
Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 13 Ayat 13  
Ayat 2 Huruf d (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten  
Mojokerto)

tempat survey : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

waktu survey : 26 Juli 2018 sampai dengan selesai

Demikian atas bantuan dan kesediaan Saudara kami ucapkan terima kasih.

Malang, 20 Juli 2018

Wakil Dekan Bidang Akademik.

  
Dr. Prija Djatmika. SH., MS.  
NIP. 19611116 198601 1 001

Tembusan :  
Kepala Bakesbangpol Kabupaten Mojokerto  
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto





**PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Jenderal A. Yani Nomor 16 Mojokerto Kode Pos 61318 Jawa Timur

Telp./Fax. (0321) 321 953

Website : <http://bakesbangpol.mojokertokab.go.id>

**REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEY/KEGIATAN**

Nomor : 070/ 962 /416-206/2018

Dasar : a. Surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, tanggal 20 Juli 2018 Nomor : 3370/UN10.F01.01/PP/2018, perihal Permohonan Ijin Survey/Memperoleh Data/Informasi;  
 b. Disposisi Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten Mojokerto Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat tanggal 25 Juli 2018 Nomor : 072/9578/416-206/2018;  
 c. Pertimbangan dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, tanggal 30 Juli 2018 Nomor : 800/1276/416-107.1/2018, perihal Ijin Penelitian/Survey/Kegiatan;

Menimbang : Hasil verifikasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Mojokerto, berkas persyaratan administrasi telah memenuhi syarat sesuai Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 66 Tahun 2012.

Bupati Mojokerto, memberikan rekomendasi kepada :

a. Nama Penanggungjawab : **Angga Dwi Prasetyo**  
 b. Alamat Penanggungjawab : Dsn. Rembug Wangi Ds. Watudakon RT/RW 001/006 Kec. Kesamben  
 Nomor Telp./HP : Kab. Jombang / 085655404486  
 c. Asal Instansi/Organisasi/Lembaga : Fakultas Hukum Universitas Brawijaya  
 d. Pekerjaan : Mahasiswa  
 e. Kebangsaan : Indonesia

Untuk mengadakan Penelitian/Survey/Kegiatan, dengan :

a. Judul Penelitian /Kegiatan : Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pertindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 13 ayat 2 huruf d (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto)  
 b. Tujuan Penelitian/Kegiatan : Penyusunan Skripsi  
 c. Lokasi Penelitian/Kegiatan : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto  
 d. Lama Penelitian/Kegiatan : 2 (dua) Minggu, 2 Agustus s.d 2 September 2018  
 e. Bidang Penelitian/Kegiatan : Bidang Hukum  
 f. Status Penelitian/Kegiatan : Mandiri  
 g. Jumlah Anggota Peneliti/Kegiatan : -  
 h. Nama Anggota Penelitian/Kegiatan : -

Dengan ketentuan : **Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat/lokasi penelitian/survey/kegiatan serta bersedia melaporkan hasil dari penelitian/kegiatan dalam bentuk Hardcopy dan Softcopy kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Mojokerto**

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mojokerto, 2 Agustus 2018

a.n. BUPATI MOJOKERTO

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN MOJOKERTO

Sub.  
Kepala Bidang Kewaspadaan dan Kastrasi



**MUJONO, S.Pd., S.Sos., M.M.**

Pembina

NIP. 19690514 199302 1 003

**TEMBUSAN :**

- Yth. 1. Bp. Wakil Bupati Mojokerto (sebagai Laporan);  
 2. Sd. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto;  
 3. Sd. Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.







**PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO**  
**DINAS TENAGA KERJA**

**Jl. Pemuda No. 55 A Mojosari – Mojokerto 61382 Jawa Timur**  
**Telp (0321) 592 192 Fax (0321) 593 581**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/1544/416-107/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. NUGRAHA BUDHI SULISTYA, M.Si

NIP : 19690915 198903 1 003

Jabatan : Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MOJOKERTO

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ANGGA DWI PRASETYO

Alamat : Dsn. Rembug Wangi Ds. Watudakon Kec. Kesamben  
Kabupaten Jombang

Organisasi Lembaga : Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Benar-benar telah melakukan penelitian yang berjudul "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016 Pasal 13 ayat 2 huruf d (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto)" pada tanggal 2 Agustus s/d 2 September 2018 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Mojokerto

Pada tanggal : 29 September 2018

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MOJOKERTO



Drs. NUGRAHA BUDHI SULISTYA, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19690915 198903 1 003

